

**GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MENGEMBANGKAN  
SUMBER DAYA KARYAWAN DI PT SMEVA HOLIDAY  
TOUR AND TRAVEL PEKANBARU**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

**Oleh :**

**LISNAWIYAH**

**NIM. 11744200626**

**PROGRAM STRATA 1 (S1)**

**PRODI MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

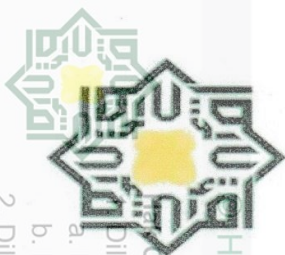
**1442 H/2021 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**كلية الدعوة و الاتصال**  
**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrandt KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

**PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH**

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Lisnawiyah**  
 NIM : **11744200626**  
 Judul : **Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan Di PT Smeva Holiday Tour And Travel Pekanbaru**

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:  
 Hari : **Senin**  
 Tanggal : **8 Maret 2021**

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Maret 2021

Dekan

**Dr. Nurdin. M.Ag**  
 NIP.19720429 200501 1 004

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I

**Dr. Nurdin. M.Ag**  
 NIP.19720429 200501 1 004

Sekretaris/Penguji II

**Khairuddin, M.Ag**  
 NIP. 19720817 200910 1 002

Penguji III

**Imron Rosidi, Ph.D**  
 NIP. 19821225 201101 1 011

Penguji IV

**Perdamaian, M.Ag**  
 NIP. 19621124 199603 1 001

Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Lisnawiyah  
Nim : 11744200626  
Judul Skripsi : **Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan Di PT Smeva Holiday Tour And Travel Pekanbaru**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Pembimbing,

**Imron Rosidi, S.Pd. M.A, Ph.D**  
NIP.19811118 2009011006

Digitally signed by Dr. Masduki, M.Ag  
Date: 2021.01.26 07:54:04 +07'00'

**Dr. Masduki, M.Ag**  
NIP.19706121998131003

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Lisnawiyah  
NIM : 11744200626  
Judul : Gaya Kepemimpinan Pada PT Smeva Holiday Tour And Travel Dalam

Membangun Kepercayaan Jamaah Haji Di Pekanbaru  
Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 05 Mei 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 04 Mei 2020

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Imron Rosidi, S.Pd., M.A., Ph.D  
NIP. 198111182009011006

Penguji II,

Digitally signed by masduki@uin-suska.ac.id  
Date: 2020.05.04 13:06:45 +07'00'

Dr. Masduki, M. Ag  
NIP.1971 06121998131003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**كلية الدعوة و علم الاتصال**  
**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 26 Januari, 2021

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Kepada Yth,

Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi

Dekan

Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**

Fakultas Dakwah dan

Komunikasi

Lisnawiyah

Di Pekanbaru

**Assalamua'alaikum Wr. Wb.**

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari **Lisnawiyah, NIM. 11744200626** dengan judul **"Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan Di PT Smeva Holiday Tour And Travel Pekanbaru"** telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamua'alaikum Wr. Wb.**

Pembimbing

Digitally signed by Dr. Masduki, M.Ag  
 Date: 2021.01.26 07:54:38 +07'00'

**Dr. Masduki, M.Ag**  
 NIP.19706121998131003

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lisnawiyah

Nim : 11744200626

Tempat/tanggal Lahir : Belilas, 14 Juli 1999

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul skripsi : **Gaya Kepemimpinan Direktur dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru**

Menyatakan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh dengan karya tulis saya ini, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 30 Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



Lisnawiyah

NIM. 11744200626

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

**Nama** : Lisnawiyah  
**Program Studi** : Manajemen Dakwah  
**Judul** : **Gaya Kepemimpinan Direktur dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan dan peningkatan sumber daya serta kinerja karyawan yang akan berguna untuk membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Salah satu upaya Pemimpin dalam pengembangan sumber daya karyawan adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, keadaan lingkungan kerja dan kondisi setiap karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Direktur PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru dalam upaya mengembangkan sumber daya karyawannya menggunakan empat gaya kepemimpinan, yaitu gaya otoriter, demokrasi, partisipatif dan kharismatik. Keseluruhan gaya kepemimpinan tersebut digunakan sesuai dengan situasi dan keadaan yang sedang dialami. Menurut direktur, beliau senang mengkombinasikan semua gaya, akan tetapi di dalam usaha yang lebih diutamakan adalah gaya partisipatif dari karyawan, dengan maksud agar semua karyawan memiliki usaha tersendiri yang nantinya karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik kepada konsumen. Sedangkan menurut pandangan karyawan dan jamaah adalah bahwa gaya kepemimpinan yang lebih dirasakan oleh mereka dari Direktur adalah gaya demokrasi, karena sifat beliau yang sangat kekeluargaan dan mengayomi, serta senantiasa mengadakan musyawarah jika ingin memutuskan sesuatu hal.

**Kata Kunci** : *Gaya Kepemimpinan, Direktur, Sumber Daya Karyawan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Name : Lisnawiyah**  
**Major : Da'wah Management**  
**Title : The Leadership Style of the Director in Developing Employee Resources at PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru**

This research is motivated by the importance of increasing and increasing resources and employee performance which will be useful for bringing progress for the company so that it can survive in an unstable business environment competition. One of the Leader's efforts in developing employee resources is to use a leadership style that is appropriate to the situation, work environment and conditions of each employee. This research is a descriptive study with a qualitative approach. The data technique uses observation, interview and documentation. The results of the study explained that the Director of PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru in an effort to develop employee resources uses four leadership styles, namely authoritarian, democratic, participatory and charismatic styles. The overall leadership style is used in accordance with the situation and circumstances that are serving. According to the director, he likes to combine all styles, but in business the priority is the participatory style of the employees, with the intention that all employees have a business that later the employee will give the best to consumers. Meanwhile, according to the employees and congregation's view, the leadership style they feel more from the Director is a democratic style, because he is very familial and nurturing, and always holds deliberations if he wants to decide something.

**Keywords:** *Leadership Style, Director, Employee Resources*





## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yakni sebuah skripsi dengan judul : **"Gaya Kepemimpinan Direktur dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru"**. Shalawat dan salam tercurahkan kepada baginda alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju zaman yang berilmu pengetahuan pada saat ini. Penulis menyadari bahwasannya dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan dengan segala upaya dan usaha, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan ikhlas dan sepenuh hati mengucapkan rasa syukur :

1. Terimakasih kepada Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Terimakasih kepada Dr. Nurdin, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
3. Terimakasih kepada Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus pembimbing yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dan menyelesaikan skripsi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Terimakasih kepada Toni Hartono, S.Ag, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Terimakasih kepada Dr. Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Terimakasih kepada Imron Rosidi, MA, Ph.d selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
7. Terimakasih kepada Khairuddin, M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada yang tercinta dan teristimewa untuk kedua orangtua Ayahanda Sarjono dan Ibunda Soimah atas setiap linangan air mata dalam limpahan do'a dan tetesan keringat dalam mendukung ananda meraih cita-cita dan menyelesaikan studi perkuliahan ini. Tidak lupa juga untuk saudara-saudara kandung yang begitu penulis sayangi, Agustin Diana Pangestu dan Latifah Bilqis Zahra, serta kepada semua keluarga besar yang telah memberikan motivasi baik materil maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Jupri M Jahar, AMd selaku Direktur PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan inti yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.
10. Terimakasih kepada Aditya Darmawan selaku Marketing & Business Development PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan pembantu yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.
11. Terimakasih kepada Ahmad Ruwanda selaku Divisi Umrah & Divisi Tiket PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan pembantu yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.
12. Terimakasih kepada Sutejo selaku Karyawan PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan pembantu yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

13. Terimakasih kepada Armen Yonel selaku Jama'ah PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan pembantu yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.
14. Terimakasih kepada Haris Hidayat selaku jama'ah PT. Smeva Holiday Pekanbaru sekaligus informan pembantu yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi.
15. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
16. Terimakasih kepada Seluruh civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kemudahan dalam pelayanan administrasi.
17. Terimakasih kepada Seluruh civitas Akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kemudahan dalam pelayanan administrasi.
18. Terimakasih kepada Sahabat dan teman seperjuangan (Nelda Afrizas, Khairunnisa RN, Ade Safitri, Nurul Izzati, Suci Muhariani Putri, Nurhayati, Nadya Maula Nikma, Miftahul Jannah, Wahyuni, Nurul Aida Indriani, Melati) yang telah memberikan doa, dukungan serta memberikan semangat setiap harinya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
19. Terimakasih kepada gagang pintu (Dana Prihatin, Dina Mustika, Agustin Diana Pangestu) selaku sahabat dari kecil yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam pembuatan skripsi.
20. Terimakasih kepada Mas saya Zulfahnu Ainun Nazir yang telah memberikan do'a, dukungan dan semangat terhadap penulis sehingga dalam penulisan skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
21. Terimakasih kepada tiga semprul (Deliana Rahmah, Risi Lasmina) selaku sahabat SMA yang telah mendukung penuh penulis dalam pembuatan skripsi.
22. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menjadi amal ibadah dan mendapatkan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan motivasi untuk berkarya lebih baik lagi di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi penulis pribadi dan bagi pembaca sekalian. *Aamiin Yaa Rabbal'alam..*

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***

Pekanbaru, Januari 2021

Penulis,

**LISNAWIYAH**

NIM. 11744200626



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Kerangka Teoritis .....	7
B. Kajian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Sumber Data .....	26
D. Informan Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Validitas Data .....	28
G. Teknik Analisis Data .....	29
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Berdirinya PT. Smevasindo Holiday .....	30
B. Tugas Pokok dan Fungsi PT. Smevasindo Holiday.....	31
C. Visi dan Misi PT. Smevasindo Holiday.....	32
D. Struktur Instansi PT. Smevasindo Holiday .....	33
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Pembahasan .....	48
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Skema Kerangka Pikir .....	25
Gambar IV.1	Struktur Instansi PT. Smevasindo Holiday .....	33





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, dari 261 juta penduduk Indonesia, 85 persen beragama Islam, dengan presentase muslim Indonesia mencapai 12,7% dari penduduk muslim di dunia. Hal tersebut memberikan dampak terhadap kenaikan minat haji di tanah air.

Ibadah haji merupakan ibadah pokok yang menjadi salah satu rukun Islam yang kelima setelah syahadat, shalat, zakat, puasa. Haji adalah aktivitas suci yang pada dasarnya pelaksanaannya diwajibkan oleh Allah SWT kepada umatnya yang telah yang telah mencapai syarat istitha'ah (mampu) secara segi finansial, fisik, maupun secara batin.

Bagi setiap muslim mendambakan untuk dapat menunaikan ibadah haji ke tanah suci minimal satu kali seumur hidup, karena orang yang melaksanakan ibadah haji berarti telah menyempurnakan agamanya. Selain itu, haji menjadi suatu kewajiban bagi seorang muslim jika mampu melakukannya. Jumlah muslim di Indonesia yang besar memberikan dampak terhadap kenaikan minat. Keadaan tersebut juga menyebabkan lamanya daftar tunggu haji di Indonesia. Maka, banyak yang memilih biro travel perjalanan umroh dan haji sebagai alternatif lain dengan tujuan dapat beribadah ke tanah suci dengan masa tunggu yang lebih cepat dari masa tunggu haji regular.

Peluang tersebut digunakan oleh biro-biro penyelenggara haji dan umroh untuk saling berkompetisi menarik simpatik jama'ah, menawarkan pelayanan, pembinaan dan perlindungan dengan kelebihan fasilitas yang berbeda-beda dalam proses berkompetisi untuk memperoleh jama'ah maka kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting, agar mampu memenuhi kebutuhan.<sup>1</sup>

Dalam sebuah lembaga atau institute harus adanya pemimpin untuk mengatur jalannya suatu lembaga atau institute tersebut dan pemimpin-pemimpin yang baik adalah yang bisa mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan.

Kepemimpinan merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi

<sup>1</sup> Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri.<sup>2</sup>

Kriteria kepemimpinan secara singkat dapat dikemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang jujur, takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, memahami kebutuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, mampu beradaptasi.<sup>3</sup> Kepimimpinan yang baik akan menghasilkan Sumber Daya Karyawan yang baik pula.

Pengembangan Sumber Daya Karyawan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan setiap tenaga kerja yang berkecimpung pada organisasi atau perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>4</sup> Melalui pengembangan tersebut akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan sumber daya dan kinerja karyawan.

Pengembangan dan peningkatan sumber daya serta kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk mengembangkan sumber daya karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah buah hasil dari pengembangan sumber daya yang tidak terlepas dari gaya pimpinan terhadap karyawannya.

Travel Haji dan Umrah adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelaksanaan Haji dan Umrah, salah satu penyedia jasa untuk penyelenggaraan ibadah haji plus dan umroh serta paket tour dan travel lainnya di Pekanbaru adalah PT. Smeva Holiday yang di bawah pimpinan Bapak Jupri M. Jahar, A.Md. PT. Smeva Holiday berdiri pada tahun 2003 dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang haji dan umrah. Sebagai perusahaan yang terus ingin berkembang PT. Smeva Holiday terus berusaha dan berupaya untuk

<sup>2</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), 78

<sup>3</sup>Rivai Veithzal, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 38.

<sup>4</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 201



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi kebutuhan jamaah haji dan umrah melalui pelaksanaan ibadah haji dan umrah yang sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah.<sup>5</sup>

Kinerja dari sumber daya karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Agar dapat tetap bertahan atau terus berkembang serta mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjaring lebih banyak jamaah yang sudah ada. Berbagai usaha terus dilakukan untuk menarik jamaah sebanyak-banyaknya agar jamaah tetap menggunakan jasa perusahaan tersebut.<sup>6</sup> Tindakan yang dilakukan oleh PT. Smeva Holiday Tour dan Travel antara lain seperti peningkatan kinerja karyawan dalam hal ramah tamah terhadap jamaah selama kegiatan berlangsung.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya karyawan yang ada. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi di dalam kehidupan masyarakat saat ini terkait permasalahan terhadap kepemimpinan adalah renggangnya hubungan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik, serta sulitnya menyatukan ide-ide antara pimpinan dan bawahannya yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan dari fenomena yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan ini kedalam karya ilmiah dengan judul **“Gaya**

<sup>5</sup> Abidin Slamet, Moh Suyoso, *Fiqh Ibadah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), Cet ke-1, 5.

<sup>6</sup> Farid Ishak, *Ibadah Haji dan Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), 18.

## Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru”.

### B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai judul penelitian ini, penulis perlu mempertegas beberapa istilah dalam judul, terutama pada beberapa kata kunci yang penulis anggap penting maka penulis perlu memberikan penegasan istilah-istilah berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>7</sup>

Dalam penelitian ini, yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah sikap atau pola cara yang diterapkan oleh pimpinan atau direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja dari sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

#### 2. Sumber Daya Karyawan

Sumber daya karyawan yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia (*human resource development*) yang berarti pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Dalam penelitian ini, sumber daya karyawan yang dimaksud adalah para tenaga kerja aktif yang bekerja di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru, di mana lebih difokuskan pada bagaimana proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 3. PT. Smeva Holiday

PT. Smeva Holiday adalah penyedia jasa untuk penyelenggaraan ibadah haji plus dan umroh serta paket tour dan travel lainnya selain haji dan umroh dengan izin dari kemenag no. 676. PT. Smeva Holiday juga melayani ibadah umroh regular, umroh plus serta ibadah haji plus khusus tanpa perlu menunggu antrian.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Matondang, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 5.

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 3

<sup>9</sup> Zainal Efendi, *Biro Travel Umroh Murah Pekanbaru Smeva Holiday*, terakhir di akses pada Jum'at, 21 Februari 2020, 19:45WIB <http://smevaumroh Hajipekanbaru.blogspot.com/2019/02/Travel/Umroh-Murah-Pekanbaru.html?m=1>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru?".

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada PT. Smeva Holiday tour and travel dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan.

#### 2. Kegunaan Penelitian

##### a. Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan gaya kepemimpinan direktur dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru sehingga menjadi rujukan jika nanti ada yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga berguna untuk tambahan rujukan bagi PT.Smeva Holiday untuk melihat gaya kepemimpinan dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan.

##### b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pembelajaran pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.sos) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau .

### E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga mampu menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah untuk dipahami. Adapun sistematika penulisan dari hasil penelitian ini adalah:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah , penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

#### BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini penulis mengemukakan kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka pikir.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **BAB III**

#### **: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informasi penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data dan teknik analisis data.

### **BAB IV**

#### **: GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil PT. Smeva Holiday, tugas pokok dan fungsi PT. Smeva Holiday, visi misi PT. Smeva Holiday dan keadaan pegawai.

### **BAB V**

#### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan sumber daya karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru

### **BAB VI**

#### **: PENUTUP**

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Teori

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan sumber daya karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru maka terlebih dahulu diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu:

##### 1. Gaya Kepemimpinan

###### a. Konsep Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju kesuatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan demikian kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.<sup>10</sup>

Makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif:

- 1) Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain.
- 2) Terry (1960), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Bass dan Stogdill (1990), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 4) Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik beberapa simpulan, yaitu bahwa:

- 1) Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.

---

<sup>10</sup> Vietzhal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 64-65

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
- 3) Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai.<sup>11</sup>

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai dan dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan.<sup>12</sup>

**b. Teori-Teori Kepemimpinan**

Adapun beberapa teori-teori kepemimpinan menurut Iensufie dalam buku nya dapat dirumuskan sebagai berikut:

**1) Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Sifat**

Salah satu pendekatan yang paling awal untuk mempelajari kepemimpinan adalah pendekatan berdasarkan sifat atau ciri. Pendekatan ini menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, motivasi nilai dan keterampilan. Adapun gaya kepemimpinan berdasarkan sifat diantaranya yaitu:

**a) Gaya Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin, serta bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan.<sup>13</sup>

**b) Gaya Kepemimpinan Amanah**

Ada ungkapan yang menarik bahwa “kekuasaan itu amanah, karena itu harus dilaksanakan dengan penuh amanah”, maka ungkapan ini mengandung dua hal yaitu: a) kekuasaan yang diperoleh sebagai pendelegasian wewenang dari Allah SWT. b) karena kekuasaan itu pada dasarnya amanah, maka pelaksanaannya pun memerlukan amanah. Amanah dalam hal ini sikap penuh

<sup>11</sup>H. Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014),141

<sup>12</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi, *op, cit*, 42

<sup>13</sup>Griffin, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2004), 87



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertanggung jawaban, jujur dan memegang teguh prinsip. Amanah dalam arti ini sebagai prinsip atau nilai.<sup>14</sup>

**c) Gaya Kepemimpinan yang Adil**

Demi tercapainya tujuan dalam pembinaan dan pengembangan, maka perlu seorang pemimpin golongan yang memiliki karakter yang sesuai dengan kebutuhan golongan itu, diantaranya: mampu menanamkan sifat tasamuh (toleransi), mampu menumbuhkan kerjasama dan solidaritas sesama umat islam, bersikap terbuka, baik dalam ide, kritik maupun saran, mampu menciptakan tenaga pengganti dan bersikap demokratis berpandangan luas serta tidak fanatik golongan.<sup>15</sup>

**2) Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku**

Teori perilaku kepemimpinan didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan ini berfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal. Menurut teori ini orang bisa belajar untuk menjadi pemimpin. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku yaitu:

- a) **Gaya kepemimpinan yang *job-centered*** yaitu pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan dan hukuman untuk mempengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya.<sup>16</sup>
- b) **Gaya kepemimpinan yang berpusat kepada bawahan** yaitu gaya pemimpin yang mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif.<sup>17</sup>
- c) **Gaya kepemimpinan otoriter**, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam

<sup>14</sup>Said Agil Husein Al-Munawar, *Al-Qur'an Membangun Kesalehan Hakiki*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), 200

<sup>15</sup>Ek. Imam Munawir, *Asas-asasKepemimpinan Dalam Islam*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 2007), 134

<sup>16</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi, *op, cit*, 8

<sup>17</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi, *op, cit*, 8

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

segala hal, dibanding dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.<sup>18</sup>

- d) **Gaya kepemimpinan kendali bebas**, kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik itu secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.<sup>19</sup>
- e) **Gaya kepemimpinan demokratis**, kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.<sup>20</sup>

### 3) Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Situasi

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilaku, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yaitu:

#### 1) Gaya Kepemimpinan Kontingensi

Model kepemimpinan ini mengemukakan tiga variable utama yang menentukan suatu situasi yang menguntungkan serta tidak menguntungkan pemimpin, yaitu: hubungan antara pemimpin dengan anggota kelompok, derajat struktur tugas ditugaskan kepada kelompok untuk dilaksanakan, kedudukan (posisi) kewenangan pemimpin berdasarkan kewenangan formal yang dimiliki.

#### 2) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan model ini berdasarkan pada pemikiran bahwa kemampuan diagnostis bagi manajer tidak bisa diabaikan. Manajer yang berhasil harus seorang pendiagnosa yang baik dan

<sup>18</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi, *op, cit*,36

<sup>19</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi, *op, cit*, 37

<sup>20</sup>*Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menghargai serta semangat mencari tahu. Model kepemimpinan ini juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan yang mendefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berprestasi, kemauan untuk bertanggung jawab, kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variable penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.<sup>21</sup>

### c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun beberapa jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Tohardi dalam buku Edy Sutrisno Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

- 1) **Gaya Persuasif**, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) **Gaya Refresif**, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) **Gaya Partisipatif**, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) **Gaya Inovatif**, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) **Gaya Investigatif**, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) **Gaya Inspektif**, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) **Gaya Motivatif**, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) **Gaya Naratif**, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa

<sup>21</sup>*Ibid*, 46-47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

- 9) **Gaya Edukatif**, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan.
- 10) **Gaya Retrogresif**, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.<sup>22</sup>

d. Tugas-Tugas Kepemimpinan

1) Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan keterampilan tersebut, maka sebagai konselor sipemimpin akan lebih dapat memberikan bantuannya dalam pemecahan masalah-masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karier, dan sebagainya.

2) Sebagai Instuktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugasnya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan-kesalahan bila tidak diarahkan dan diberi tahu oleh atasannya.

3) Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Apakah suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri. Untuk itu ia harus bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sebagai pengarah, membantu kelompok sampai kepada mengambil keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang, dan dapat diterima oleh seluruh peserta rapat.

<sup>22</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 223

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4) Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, disaat-saat amat kritis.

#### 5) Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan.<sup>23</sup>

#### e. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Unsur-unsur kepemimpinan dijelaskan oleh Gibb sebagaimana dikutip oleh Bedjo Sujanto, ada empat unsur utama dalam kepemimpinan yaitu: Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.

Keempat unsur diatas akan mempengaruhi aktivitas kepemimpinan, karena seorang pemimpin tergantung pada kekuatan yang ada pada dirinya, kekuatan pada anggotanya, dan kekuatan pada situasi. Blake dan Mouton menjelaskan seperti yang telah dikutip oleh Sondang P Siagian dalam bukunya yang berjudul “teori dan praktek kepemimpinan” bahwa:

Unsur untuk menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan yaitu: pertama berhubungan dengan dunia luar meliputi inisiatif, menyelidiki dan dukungan serta dorongan, kemudian yang kedua berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal, yakni memecahkan masalah, pengambilan keputusan dan kritik.<sup>24</sup>

Ketika seorang pemimpin telah mampu menjalankan komunikasi yang baik dengan bawahannya atau orang-orang yang dipimpin, maka

<sup>23</sup>Edy Sutrisno, *op, cit*, 232

<sup>24</sup> Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2009), 73

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan sendirinya ia akan mampu melaksanakan peranan atau fungsinya sebagai seorang pemimpin yang meliputi beberapa hal, antara lain: 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif 4) Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani situasi konflik 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Karyawan

### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi.<sup>25</sup>

### b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>26</sup>

Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang : UB Press, 2016), 1

<sup>26</sup> Tika P, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 123.

<sup>27</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 67.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.<sup>28</sup>

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>29</sup>

Menurut Gibson kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.<sup>30</sup>

Gibson juga mengatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Menurut amstrong dan baro kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Furtwenger untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kerja. Adapun perbaikan kerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, pelayanan, kualitas dan nilai.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: Kemampuan, Keinginan dan Lingkungan.

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri, yaitu:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.

<sup>28</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

<sup>29</sup> *Ibid*, 2.

<sup>30</sup> Gibson J.L. Ivancevich, J.M, Donnelly, J. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 1984), 95.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.<sup>31</sup>

Dari beberapa pengertian yang dihasilkan diatas, Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja.

### c. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.<sup>32</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia hal ini sangat jelas telah di tegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمُوتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (QS. Al-Jatsiyah:13).<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kerja SDM*, 15.

<sup>32</sup> Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 107

<sup>33</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawaban nya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang di manfaatkan untuk ibadah kepada Allah. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan di tingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban.<sup>34</sup>

Pendapat Wexley dan Yukl, mereka mengemukakan bahwa pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai di dalam suatu organisasi.<sup>35</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi disuatu organisasi atau lembaga perusahaan atau di pindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang di harapkan oleh setiap orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Jadi manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumberdaya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Leonard Nadier, pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktifitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan di rancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.<sup>36</sup>

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja pembinaan, pendampingan, dan bahkan pemberian bantuan dana edukasi. Dapat di simpulkan bahwa fokus utama pengembangan sumber daya manusia adalah

<sup>34</sup> Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia*, 20

<sup>35</sup> Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2002), 43

<sup>36</sup> Salidi Samsudin, *Sumber Daya Manusia*, 20



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan setiap karyawan sehingga baik perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan mereka.<sup>37</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karier. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai makna penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.<sup>38</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>39</sup>

#### d. Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melakukan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil optimal.

Pengembangan karyawan ini dianggap semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan baik bertujuan non karier maupun karier bagi para karyawan baru atau lama melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan ini dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Ibid, 21

<sup>39</sup> Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Erlangga, 2012), 201

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun di masa mendatang.

Pada dasarnya latihan dan pendidikan itu merupakan proses yang berlanjut bukan

proses yang sesaat saja. Munculnya kondisi baru sangat mendorong pimpinan organisasi atau perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program latihan dan pendidikan secara kontinyu. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah, jadi perlu dikembangkan ke dalam kemampuan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Pengembangan karyawan membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik sehingga perusahaan mampu bersaing.<sup>40</sup>

**e. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Setelah kita mengetahui pengertian dan ruang lingkup pengembangan Sumber Daya Manusia, pada uraian ini dibahas tentang manfaat dan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia. Martoyo mengemukakan sebagai berikut. “Manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi”.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa program-program pengembangan karyawan adalah menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi bahwa pimpinan organisasi memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai untuk berbuat dan menunjukkan prestasi kerjanya. Tujuan pengembangan berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan pengembangan tersebut. Setelah para pegawai bekerja dan dilaksanakan penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka, ternyata kepada mereka masih perlu dilakukan pengembangan agar mereka dapat lebih berkemampuan dalam melakukan tugas dan dapat berprestasi lebih baik. Pengembangan terhadap para pegawai dirasakan semakin mendesak, karena hasil penilaian menunjukkan masih banyak kekurangan dan kelemahan yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan

<sup>40</sup> I Komang Ardania dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 91.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terutama dibidang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM yaitu sebagai berikut.

- 1) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang
- 2) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- 3) Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya.
- 5) Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok.
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 7) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisiensi.
- 8) Dan organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

Manfaat pengembangan SDM menunjukkan bahwa dengan pengembangan ini adalah suatu upaya repositioning, yang mendasarkan pada transformasi peran pegawai berupa kemampuan, cara kerja, cara berfikir serta peran lainnya. Untuk dapat melakukan proses *repositioning* bagi pegawai dengan baik tersebut, maka organisasi perlu mempersiapkan SDM pegawai yang mampu bersaing dimasa depan. *Repositioning* tersebut baik melalui aspek perilaku maupun aspek kompetensi pegawai. *Repositioning* perilaku pegawai berkaitan dengan peningkatan inisiatif bekerja pada diri seseorang, dan untuk itu diperlukan etos kerja yang baik. Sementara itu dalam aspek kompetensi pegawai berkaitan dengan peningkatan kualitas dari pegawai tersebut lengkap dengan fasilitas yang dibutuhkannya. Upaya *repositioning* tersebut ditujukan untuk mengubah pemahaman peran pegawai (*command to coordination*). Dalam uraian diatas menunjukkan adanya tren baru revitalisasi pegawai berupa kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai tersebut sebenarnya bukan produk temuan baru dalam sistem sumber daya manusia, namun sistem ini tidak banyak dikenal, apalagi diimplementasikan. Padahal dalam aspek kompetensi pegawai tersebut ada sesuatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksikan kesuksesan kerja, dan sesuatu itu dapat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan dengan akurat serta dapat menjadi titik penentu (critical factor) pembeda antara pegawai yang staf performer dan pegawai yang *deadwood*. Yang jelas, bahwa sistem kompetensi pegawai ini berusaha mengeksploitasikan lebih jauh suatu posisi, untuk menjawab suatu pertanyaan, yaitu apa pengetahuan, keterampilan, atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu posisi tertentu. Pada umumnya para pegawai juga sangat menaruh perhatian terhadap program-program pengembangan pegawai, dalam usaha mempromosikan pegawai dan memanfaatkan bakat para pegawainya. Untuk itu perlu konsep karier dan pengembangan yang jelas, sistematis, dan terencana dengan baik. Kalau ini lalai dilakukan, tidak mustahil pegawai yang berpotensi dan berprestasi baik akan meninggalkan organisasinya.

Manfaat pengembangan pegawai bagi individual tersebut, dapat dikemukakan bahwa peran SDM pegawai (human capital) adalah sangat strategik dan akan lebih memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi atau perilaku pegawai yang strategik. Untuk itu dilakukan berbagai macam langkah strategis sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan bagi pegawai. Pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya.<sup>41</sup>

#### f. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan perkembangan dan inovatif menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misal nya praktek mengajar, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional.<sup>42</sup>

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu cara yang efektif guna menghadapi tantangan dan peluang yang di hadapi. Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Selain itu tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi disuatu

<sup>41</sup> *Ibid*, 39-50.

<sup>42</sup> Wilson Bangun, *Sumber Daya Manusia*, 179.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi atau lembaga perusahaan atau dipindah tugaskan kepekerjaan lain (mutasi). Oleh sebab itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam organisasi atau lembaga pendidikan.<sup>43</sup>

Ada delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia pada pendidik, sebagai berikut ;

- 1) Productivity, dicapai nya produktifitas pendidik.
- 2) Quality, meningkatkan kualitas pendidik.
- 3) Human resources planning, melaksanakan perencanaan sumber daya manusia pada pendidik
- 4) Moral, meningkatkan semangat dan tanggung jawab pendidik.
- 5) Indirect compensation, meningkatkan kompensasi secara tidak langsung.
- 6) Healt and safety, memelihara kesehatan mental dan fisik pendidik
- 7) Obsolescence prevention, mencegah menurun nya kemampuan pendidik.
- 8) Personal growth, meningkatkan kemampuan individual pendidik.<sup>44</sup>

#### g. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khusus nya pendidikan dan perusahaan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun mikro dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk perkembangan pribadinya.<sup>45</sup> Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam organisasi/lembaga itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan yaitu sebagai berikut :

##### 1) Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau lembaga perusahaan yang dapat dilakukan, baik pimpinan atau direktur maupun anggota organisasi atau para karyawan bersangkutan, yaitu misi dan tujuan organisasi atau lembaga.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> Ibid, 109.

<sup>45</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia), 176-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Faktor Eksternal

Agar organisasi/lembaga tersebut dapat melaksanakan misi dan tujuan nya, maka harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi yaitu:

- a) Kebijakan pemerintah
- b) Sosio budaya masyarakat
- c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Proses perencanaan sumber daya manusia menurut handoko, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut.<sup>46</sup>

- a) Lingkungan eksternal, perubahan sulit di prediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.
- b) Keputusan organisasional, berbagai keputusan organisasional yang memengaruhi permintaan sumber daya manusia adalah : (1) rencana strategis perusahaan yang berpengaruh. : (2) dalam jangka pendek, para perencana menerjemahkan rencana-rencana strategis menjadi operasional dalam bentuk anggaran.
- c) Faktor penyediaan karyawan, permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan karyawan.<sup>47</sup>

## B. Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat posisi penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang hampir mirip dan sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul:

1. Skripsi yang ditulis oleh Miftahul Khairiyah mahasiswi IAIN Raden Intan Lampung tahun 2016 dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma’had Al-Jami’ah IAIN Raden Intan Lampung”**.

Dalam temuan awal karya skripsi ini, peneliti melihat bahwa mahasiswa pada umumnya melaksanakan kegiatan belajar hanya selama kuliah berlangsung, akan tetapi dengan adanya gaya kepemimpinan Mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung yang bermukim di Ma’had Al-Jami’ah tetap melaksanakan kegiatan belajar tersebut meski jam kuliah telah berakhir.

Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Informan berjumlah sebanyak 7 orang. Teknik

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Ibid.



pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Pimpinan Ma'had Al-Jami'ah lebih mengarah pada gaya kepemimpinan pendelegasian wewenang. Dengan gaya tersebutlah, upaya pengembangan sumber daya pengurus dan santri dapat terwujud.

2. Skripsi yang ditulis oleh Naelun Nik'mah mahasiswi asal Semarang tahun 2010 dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren Az Zahra Semarang)"**.

Skripsi ini menyimpulkan bahwa salah satu faktor internal koperasi pondok pesantren yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi, di mana di sini disebutkan sebuah organisasi yang tidak asing bagi para mahasiswa yaitu koperasi, antara satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Ada kalanya koperasi satu menggunakan gaya kepemimpinan otoriter atau demokrasi atau laizes faire dan koperasi yang lain menggunakan gaya kepemimpinan islam untuk memajukan koperasi tersebut.

Penelitian ini mengungkapkan gaya kepemimpinan islam, karena sebagai masyarakat muslim alangkah lebih baiknya apabila kita menerapkan segala sesuatunya dari seorang teladan yang baik yaitu Rasulullah SAW dan menyandarkannya pada Al-Qur'an dan al sunnah sehingga jalan yang ditempuh kedepannya merupakan jalan yang baik dan benar.

3. Jurnal yang ditulis oleh Chriselda Yolanda Hartono pada tahun 2017 dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama di PT. Bukit Mustika Persada.

Penelitian ini memberikan analisis mengenai gaya kepemimpinan Direktur Utama di PT. Bukit Mustika Persada guna dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Utama di PT. Bukit Mustika Persada. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif melalui wawancara untuk memperoleh data dari ketiga informan. Uji keabsahan data ketiga informan menggunakan metode triangulasi sumber. Hasil analisa menunjukkan bahwa yang diterapkan Direktur Utama adalah gaya kepemimpinan partisipatif di mana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dari ketiga penelitian di atas, maka didapat perbedaaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu berfokus kepada Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT. Smeva Holiday Tour And Travel Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

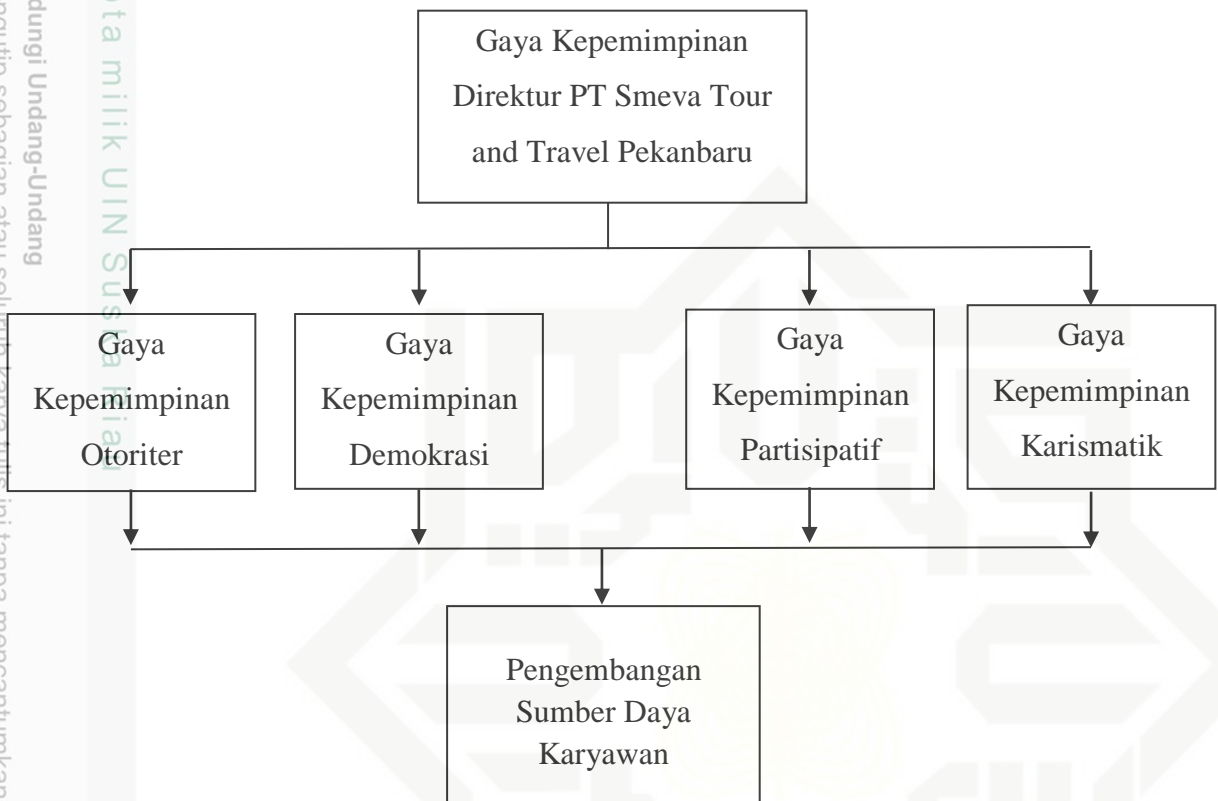
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### C. Kerangka Pikir

**Gambar II.1**  
**Skema Kerangka Pikir**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu menggambarkan atau memaparkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diangkat dalam penelitian, kemudian data data tersebut dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.<sup>48</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah di PT. Smeva Holiday Tour and Travel yang berada di jalan Pepaya No. 72 F Pekanbaru, Riau.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan setelah proposal ini diseminarkan.

### C. Sumber Data

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penelitian dari sumber pertamanya. Terkait dengan penelitian ini, data primer didapatkan dengan wawancara langsung kepada para informan penelitian.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini dapat di peroleh dari observasi dan berbagai bentuk laporan laporan pendukung serta dokumentasi tertulis yang sangat membantu penelitian ini.

### D. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang menjadi narasumber yang memberikan informasi, yang meliputi:

Adapun yang menjadi subjek atau informan dalam penelitian ini adalah Pemimpin/Direktur, Karyawan, dan Jamaah dari PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru yang berjumlah 6 (enam) orang :

1. Jupri M Jahar, A.Md selaku Pimpinan atau Direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru

---

<sup>48</sup> Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi II, Penerbit Rineka Cipta, 1989), 209.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

2. Aditya Darmawan selaku Marketing & Business Development sekaligus Konsultan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru
3. Ahmad Ruwanda selaku Devisi Umrah dan Devisi Tiket PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru
4. Sutejo selaku Salesman PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru
5. Armen Yonel selaku Jamaah
6. Haris Hidayat selaku Jamaah

Alasan peneliti mengambil informan dari 3 kategori tersebut adalah :

1. Pimpinan, karena penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan yang direktur dari Direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru lakukan dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawannya.
2. Karyawan, karena ingin melihat dan mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dari Direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru dalam memimpin dan merangku setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Jamaah, karena ingin melihat dan mengetahui tanggapan dari para jamaah terkait kualitas pelayanan dari Direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru, karena semuanya itu tentu tidak akan lepas dari peran Pimpinan Perusahaan.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data di antaranya :

##### 1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang akan diteliti.<sup>49</sup> Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan sumber daya karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru. Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan tidak langsung.

##### 2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah percakapan langsung (*face to face*) antara peneliti dan informan dalam proses memperoleh keterangan

<sup>49</sup> Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1995), 132.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan cara melakukan tanya jawab.<sup>50</sup> Proses wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan sumber daya karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru. Dalam hal ini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber dan narasumber bertugas untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Meskipun demikian, narasumber berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang bersifat rahasia.

Wawancara diarahkan seputar persoalan atau pernyataan yang pernah dikemukakan melalui pengamatan, para narasumber dipilih secara purposive dengan sasaran memperoleh data yang maksimal dari orang-orang yang memiliki peran penting atau memiliki banyak informasi mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru. Wawancara tersebut direkam dan dicatat untuk memudahkan dalam penyelesaian langkah-langkah untuk kedepannya.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, arsip-arsip, buku-buku, notulen, dan sesuatu yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>51</sup> Peneliti dalam hal ini menggunakan dokumentasi yang berhubungan dengan profil sarana dan prasarana yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru.

## F. Validitas Data

Uji validitas data penelitian kualitatif disebut juga dengan keabsahan data sehingga instrument atau alat ukur yang digunakan akurat dan dapat dipercaya. Keabsahan data ini tentunya melalui sebuah instrument atau alat ukur yang sah dalam penelitian kualitatif. Kendati dalam penelitian kualitatif peneliti sebagai instrument kunci, alat lain yang digunakan harus valid dan reliabel.<sup>52</sup> Validitas membuktikan bahwa apa yang diamati oleh peneliti sesuai dengan kenyataan, dan apakah penjelasan yang diberikan tentang permasalahan yang diteliti memang sesuai dengan apa yang terjadi.<sup>53</sup>

Adapun untuk penelitian kualitatif penulis menggunakan *trianggulasi data*. *Trianggulasi* merupakan upaya memeriksa validitas data dengan

<sup>50</sup> Hadi Sutrisno, *Metodologi Penelitian Research*, Jilid II, (Yogyakarta : FB UGM, 1991), 192

<sup>51</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), 181

<sup>52</sup> Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian : Untuk Public Relations, Kuantitatif, dan Kualitatif*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2011), 194

<sup>53</sup> *Ibid*, 195

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memanfaatkan hal lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan. *Trianggulasi* dapat dilakukan pada sumber data, teknik pengumpulan data, waktu, dan teori.<sup>54</sup>

Adapun validitas data yang penulis lakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *trianggulasi* pada sumber data. Yakni penulis melakukan pengecekan dan perbandingan dari data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara penulis dari sumber data yakni pimpinan, karyawan, jamaah PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru dan peneliti.

## G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian Deskriptif Kualitatif, yaitu melukiskan variabel dengan variabel lainnya. Penelitian deskriptif hanyalah memaparkan situasi atau peristiwa yang terjadi di lapangan atau lokasi penelitian.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini, penulis mengambil data wawancara dari *interview* penulis dengan pimpinan, karyawan, jamaah PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru kemudian dianalisis dengan kalimat-kalimat tersusun.

Kemudian, data yang diperoleh penulis dari dokumentasi yaitu berupa dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto, maupun dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan kalimat-kalimat bukan menggunakan angka.

Pada penelitian ini, yang dibahas yaitu mengenai Gaya kepemimpinan Direktur dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru, maka dalam hal ini peneliti menggambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan serta untuk menjawab pertanyaan yang ada di dalam rumusan masalah sehingga peneliti mampu memberikan jawaban yang dibutuhkan atas pertanyaan tersebut secara lebih terinci tentang Gaya kepemimpinan Direktur PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru sesuai fenomena yang ada.

<sup>54</sup> Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penulis Sosial*, (Yogyakarta : Tiara Wacana, 2006), 03

<sup>55</sup> Rahmat Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2004), 24



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV GAMBARAN UMUM

### A. Sejarah Berdirinya PT. Smevasindo Holiday

Smeva Holiday merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Tour dan Travel. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2003 dengan nama PT. Smevas Holiday. Produk jasa Smeva Holiday meliputi program Umrah Reguler dan Umrah Plus, Haji Khusus, Visa Umrah, Tour Domestik dan Internasional, Tiket Domestik dan Internasional, Reservasi Hotel dan Pengurusan Dokumen perjalanan serta penyewaan Bus Pariwisata

Smeva Holiday memiliki 3 (tiga) poin yang menjadi kelebihan utama kami yaitu Pertama: Berhaji dan Berumrah sesuai sunnah Rasulullah Saw. Dengan komitmen ini, setiap keberangkatan jamaah umrah dan haji Smeva Holiday akan selalu didampingi oleh ustadz pembimbing ibadah yang berpengalaman. Kedua: Pengalaman lebih dari 15 tahun. ini menjadi modal kuat untuk selalu melayani dan membimbing jamaah dalam beribadah umrah dan haji. Ketiga: Menyediakan layanan fasilitas yang berkualitas. Smeva Holiday selalu memberikan fasilitas Maskapai terbaik baik nasional maupun International seperti Saudia Airlines, Garuda Indonesia, Emirates Airlines, Malaysia Airlines, Lion Air, Air Asia dll. Hotel berbintang yang relatif dekat dengan Masjidil Haram dan Masjid Nabawi.

Sebagai komitmen legalitas perusahaan dalam melayani pelanggan dan jamaah secara aman dan profesional, saat ini Smeva Holiday telah mengantongi izin resmi dari pemerintah melalui Kementerian Agama. Selain itu perusahaan juga tergabung dalam komunitas organisasi nasional yaitu ASITA, organisasi travel nasional.<sup>56</sup>

#### Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT.Smevasindo Holiday
Nama Merk Dagang	: SMEVA HOLIDAY
Domisili	: Jl.Pepaya No.72 F Pekanbaru-Riau
Akta Perndirian	: NO 005 TAHUN 2003
Berdiri	: 20 November 2003
Komisaris	: Dewi Susanti, MPd
Direktur	: Jupri M Jahar, AMd
Izin Umrah	: SK kemenag RI no 676 Tahun 2017
Alamat	: Jln.Pepaya No.72 F Pekanbaru-Riau Indonesia
Fax/fax	: 0761-7871413
Handphone	: 085274535198
24 jam online	: 08127539628

<sup>56</sup> Dokumentasi PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Email

: [smevaholiday@yahoo.co.id](mailto:smevaholiday@yahoo.co.id)

## B. Tugas Pokok dan Fungsi PT. Smevasindo Holiday

### 1. Komisaris

- a. Mengontrol Laporan Keuangan Dan Tiket

### 2. Direktur / Operational Manager

- a. Memimpin jalannya perusahaan
- b. Membuat produk umrah dan tour
- c. Promosi dengan marketing

### 3. Marketing

- a. Membuat data base konsumen
- b. Membuat planning marketing mingguan, bulanan
- c. Mempromosikan produk umrah dan tour ke daerah-daerah, instansi, sekolah dll
- d. Membuat strategi pemasaran
- e. Mencari team marketing, partner ustad, dan toko masyarakat
- f. Membuat modul promosi praktis
- g. Membuat laporan hasil marketing, follow up dan evaluasi

### 4. Divisi Umrah/ Tour dan IT

- a. Menerima pendaftaran jamaah
- b. Membuat program umrah dan tour
- c. Menerima pendaftaran calon jamaah umrah dan tour
- d. Menyiapkan manifest dan rooming list group
- e. Menyiapkan perlengkapan group umrah dan tour
- f. Mengelola sistem SIPATUH KEMENAG
- g. Mengelola online marketing: website, facebook, instagram, twitter dan WA
- h. Mengontrol peralatan elektronik

### 5. CSR dan Accounting

- a. Menerima pendaftaran jamaah
- b. Ticketing
- c. Pembuatan surat rekom kemenag, imigrasi dan surat izin umrah
- d. Membuat laporan keuangan
- e. Membuat data jamaah

### 6. Driver dan Operasional

- a. Menemani direktur dan team marketing mengurus pasport dan Suntik jamaah
- b. Airport handling
- c. Tugas-tugas keluar lainnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Divisi Tour dan Kebersihan

- a. Membukukan permintaan tour dan follow up
- b. Membuat paket name list, rooming list
- c. Reservasi bus, hotel, ticket group dan lainnya
- d. Bertanggung jawab terhadap kebersihan halaman, ruangan kerja, ruang direktur, ruang sholat, dapur, dan kamar mandi

## 8. Divisi Butik dan Operasional

- a. Perlengkapan umrah dan butik
- b. Membuat stock butik
- c. Menyediakan perlengkapan umrah
- d. Membuat daftar penjualan buktik
- e. Membuat daftar pengambilan perlengkapan jamaah umrah

## 9. Smeva Sumbar

- a. Segala operasional di cabang sumbar.<sup>57</sup>

## C. Visi dan Misi PT. Smevasindo Holiday

### a. Visi :

1. Menjadi penyelenggara Umrah & Haji Khusus dengan pelayanan berkualitas dan bimbingan ibadah sesuai Al Qur'an dan Sunnah Shahihah
2. Memberikan pelayanan Tour & Travel secara komperhensif dan integral dengan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.

### b. Misi

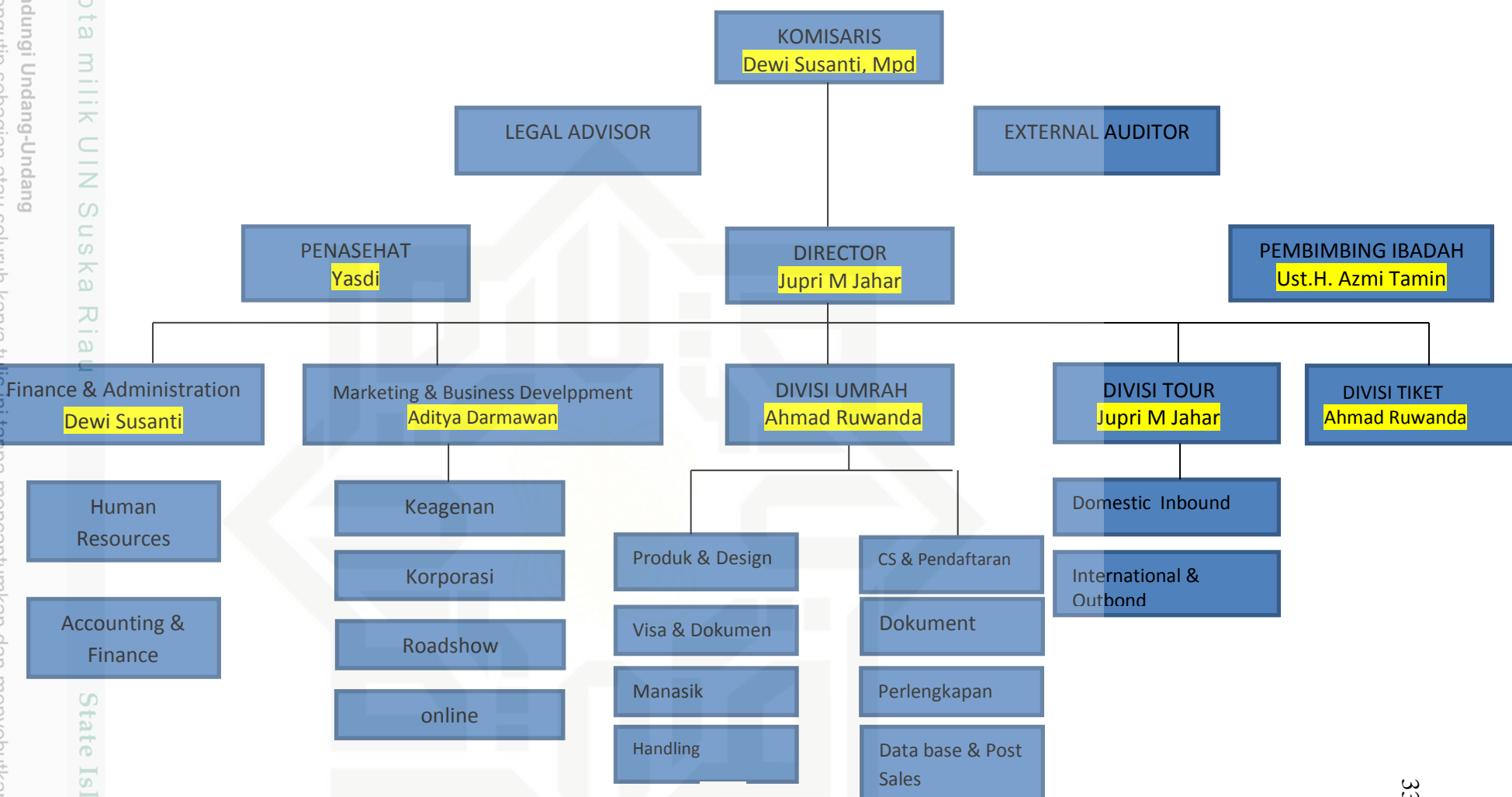
1. Senantiasa berupaya untuk berpegang teguh kepada prinsip-prinsip ajaran Islam dalam semua aspek operasional perusahaan.
2. Memiliki Sumber Daya Insani yang bertaqwa, loyal kepada perusahaan, amanah, profesional serta ditopang oleh sistem IT yang handal dan mekanisme kerja kondusif, efektif dan efisien.
3. Inovatif, progresif dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada segenap pelanggan.
4. Senantiasa memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dan berkesinambungan bagi segenap pemangku kepentingan Smeva Holiday dan Umat
5. Membekali jama'ah haji dan umroh dengan aqidah shohihah yang bersih dari noda Syirik, Tahayul dan Bid'ah.
6. Memberikan pemahaman kepada calon jama'ah haji dan umroh tentang ilmu manasik berdasarkan Al-quran dan As-sunnah.
7. Membimbing Jama'ah haji dan umroh untuk meraih haji mabrur Insya Alloh.
8. Membina Jama'ah haji dan umroh pasca haji.

<sup>57</sup> Dokumentasi PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru



## D. Struktur Instansi PT. Smevasindo Holiday

**Gambar IV.1**  
**Struktur Instansi Smeva Holiday 2020**



## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan direktur dalam mengembangkan sumber daya karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru adalah melalui empat gaya kepemimpinan yang pernah digunakan sesuai dengan waktu dan keadaan tertentu, yaitu gaya otoriter, gaya demokrasi, gaya partisipatif, dan gaya kharismatik.

Dari empat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur PT. Smeva Tour and Travel, menurut pimpinan sendiri beliau senang mengkombinasikan semua gaya, akan tetapi di dalam usaha yang lebih diutamakan adalah gaya partisipatif dari karyawan, hal ini dimaksudkan supaya semua karyawan memiliki usaha tersendiri jika karyawan sudah memiliki usaha tersendiri maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik kepada konsumen.

Hal tersebut justru berbeda sudut pandangannya dari para karyawan dan jamaah. Karyawan dan jamaah justru beranggapan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan dirasakan oleh mereka dari Direktur PT. Smeva Tour and Travel adalah gaya demokrasi, karena sifat beliau yang sangat kekeluargaan dan mengayomi, serta senantiasa mengadakan musyawarah jika ingin memutuskan sesuatu hal.

### B. Saran

Berkenaan dengan penelitian ini, selanjutnya peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Direktur PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru agar terus meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan melalui training berkala agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal.
2. Direktur agar selalu bisa mempertahankan gaya kepemimpinannya yang bisa disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dialami, sehingga para karyawan dapat terus merasa aman dan nyaman saat bekerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Slamet, Moh Suyoso. *Fiqh Ibadah*. (Bandung: CV. Pustaka Setia. 1998). Cet ke-1.
- Amirin, Tatang M. *Menyusun Rencana Penelitian*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1995)
- Anwar Prabu Mangku Negara. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2002).
- Ardianto, Elvinaro. *Metodologi Penelitian : Untuk Public Relations, Kuantitatif, dan Kualitatif*. (Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2011)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi II, Penerbit Rineka Cipta. 1989).
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2017)
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga. 2012)
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan. 2006).
- \_\_\_\_\_. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: Diponegoro. 2010).
- Ek, Imam Munawir. *Asas-asas Kepemimpinan Dalam Islam*. (Surabaya: Usaha Offset Printing. 2007)
- Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta. 2016)
- Gibson J.L. Ivancevich, J.M, Donnelly, J. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. (Jakarta: Erlangga. 1984)
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2014)
- I Komang Ardania, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012)
- Ishak, Farid. *Ibadah Haji dan Filsafat Hukum Islam*. (Jakarta: PT Rineka Cipta. 1999)
- Jalaluddin, Rahmat. *Metode Penelitian Komunikasi*. (Bandung : Remaja Rosda Karya. 2004)





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : Rineka Cipta. 2000)
- Matondang. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008)
- P, Robbins Stephen. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. (Jakarta: PT Gramedia. 2006)
- P, Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2006)
- Prabu, Mangkunegara Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2000).
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 1991)
- RB. Khatib Pahlawan Kayo. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. (Jakarta : PT. AMZAH. 2005).
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (Malang : UB Press. 2016)
- Rivai, Vietzhal. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004)
- Said Agil Husein Al-Munawar. *Al-Qur'an Membangun Kesalehan Hakiki*. (Jakarta: Ciputat Press. 2005)
- Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penulis Sosial*. (Yogyakarta : Tiara Wacana. 2006).
- Samsudin, Salidi. *Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia. 2006)
- Sujanto, Bedjo. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. (Jakarta: CV. Sagung Seto. 2009)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009).
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Penelitian Research*. Jilid II. (Yogyakarta : FB UGM. 1991)
- Syafe'i, Rachmat. *Al-Hadis*. (Bandung: Pustaka Setia. 2003)
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi. *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2009)

Wahab Abd Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011)

## SKRIPSI

Prasetya, Agung. *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*. (Skripsi : Fak. Dakwah dan Komunika. UIN Raden Intan Lampung: 2017).

Khoiriyah, Miftahul. *Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah IAIN Raden Intan Lampung*. ( Skripsi : Fak. Dakwah dan Komunika. UIN Raden Intan Lampung: 2016).

## JURNAL

Chriselda Yolanda Hartono. *Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama di PT. Bukit Mustika Persada*. (Manajemen Universitas Kristen Petra, Surabaya), Jurnal AGORA Vol. 5. No. 1, (2017).

## INTERNET

Efendi, Zainal. *Biro Travel Umroh Murah Pekanbaru Smeva Holiday*. terakhir di akses pada Jum'at, 21 Februari 2020, 19:45 WIB  
<http://smevaumrohahajipekanbaru.blogspot.com/2019/02/Travel/Umroh-Murah-Pekanbaru.html?m=1>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**Lampiran 1:**

**DOKUMENTASI**



**Wawancara dengan Direktur PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru Bapak Jupri M Jahar, A.Md**



**Wawancara dengan Aditya Darmawan Selaku Marketing & Business Development sekaligus Konsultan PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

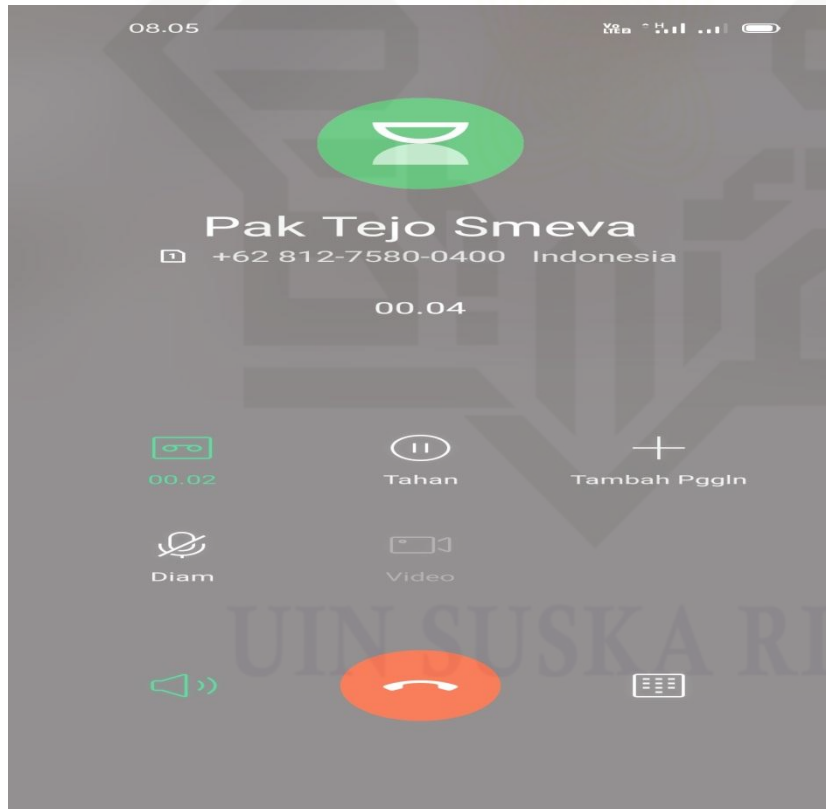


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Wawancara dengan Ahmad Ruwanda Selaku Divisi Umrah dan Divisi Tiket PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru**



**Wawancara via Telpn dengan Pak Sutejo Selaku Salesman PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Wawancara Dengan Jamaah PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru, Bapak Armen Yonel dan Haris Hidayat**





**Lampiran 2 :**

**DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN**  
**“GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM**  
**MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA KARYAWAN DI PT**  
**SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL PEKANBARU”**

**A. Direktur PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru**

**1. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

- a. Apakah bapak pernah menggunakan gaya otoriter dalam memimpin?
- b. Kapan gaya itu dilakukan?
- c. Di mana biasanya bapak menggunakan gaya ini?
- d. Siapa saja yang menjadi sasaran dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan?
- e. Bagaimana bapak menyikapi gaya kepemimpinan ini jika diterapkan?

**2. Gaya Kepemimpinan Demokrasi**

- a. Apakah bapak pernah menggunakan gaya demokrasi dalam memimpin?
- b. Kapan gaya itu dilakukan?
- c. Di mana biasanya bapak menggunakan gaya ini?
- d. Siapa saja yang menjadi sasaran dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan?
- e. Bagaimana bapak menyikapi gaya kepemimpinan ini jika diterapkan?
- f. Bagaimana komunikasi yang dibangun antara pemimpin dan karyawan?

**3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

- a. Apakah bapak pernah menggunakan gaya partisipatif dalam memimpin?
- b. Kapan gaya itu dilakukan?
- c. Di mana biasanya bapak menggunakan gaya ini?
- d. Siapa saja yang menjadi sasaran dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

- e. Bagaimana bapak menyikapi gaya kepemimpinan ini jika diterapkan ?
- f. Bagaimana posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang dipegang secara bergantian antara pemimpin dan bawahan?
- g. Bagaimana meningkatkan komunikasi dua arah?
- h. Bagaimana tanggapan bapak mengenai pemimpin adalah pendengar yang baik bagi karyawannya?
- i. Bagaimana mengenai tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang sebagian besar berada di tangan karyawan?

**4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik**

- a. Apakah bapak pernah menggunakan gaya kharismatik dalam memimpin?
- b. Kapan gaya itu dilakukan?
- c. Di mana biasanya bapak menggunakan gaya ini?
- d. Siapa saja yang menjadi sasaran dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan?
- e. Bagaimana bapak menyikapi gaya kepemimpinan ini jika diterapkan ?
- f. Bagaimana bapak menerapkan visi perusahaan yang ideal kepada karyawan?
- g. Apakah bapak berani mengambil resiko dan biaya lebih demi hasil yang baik untuk perusahaan ke depannya?
- h. Bagaimana cara bapak untuk tanggap terhadap kemampuan karyawan?
- i. Bagaimana bapak terlibat dalam perilaku yang melebihi ekspektasi biasa yang terjadi dalam arus kerja di perusahaan bapak?
- j. Gaya apa yg paling sering digunakan oleh bapak dalam mengembangkan Sumber Daya Karyawan?

**B. Karyawan PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru**

- a. Bagaimana kepemimpinan bapak manajer?
- b. Apakah bapak manajer telah memberikan tugas sesuai dengan tupoksi nya?
- c. Apa saja kendala dalam melayani jamaah?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Apakah pernah ada pembagian reward jika kinerja pegawai baik? Sebutkan !
- e. Apakah bapak atau ibuk di rekrut sesuai prosedur? Bagaimana prosedurnya?
- f. Apakah Bapak atau ibuk telah disiplin dalam menjalankan tugas sesuai arahan manajer?

#### C. Jamaah PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru

- a. Bagaimana kepemimpinan yang dijalani oleh pemimpin PT. Smeva?
- b. Apakah pemimpin telah memberikan pelayanan yang baik terhadap jamaah?
- c. Apa yang membuat jamaah tertarik pada travel Smeva?
- d. Jika terjadi kesalahan dalam prosedur pelaksanaan maupun pelayanan apakah ada tindakan langsung oleh PT. Smeva?
- e. Apa kelebihan dan kekurangan PT. Smeva?



### Lampiran 3 :

## PETUNJUK UMUM

*Assalamu'alaikum wr, wb,*

Para tamu Allah Ta'ala, jamaah Umrah yang berbahagia.

Program "Pesantren Umrah" adalah upaya kecil persembahan **PT. Smeva Holiday** yang berkomitmen untuk membina dan mendampingi para jamaah dalam menunaikan Ibadah Umrah selama di tanah suci Mekkah dan Madinah.

Selama proses ibadah Umrah peserta dipandu untuk memaksimalkan amalan ibadah, selain itu peserta dibimbing untuk menambah wawasan keislaman melalui materi Pesantren Umrah. Untuk memudahkan pelaksanaan Umrah, peserta akan didampingi Muthowif yang akan memandu perjalanan ibadah Umrah Bapak/ Ibu sekalian.

Buku ini adalah media monitoring para peserta pada aspek ibadah dan ilmiah selama Ibadah Umrah, para peserta cukup mengisi kolom dengan tanda contreng (√) sebagai tanda pelaksanaan. Urutan hari pada tiap form adalah urutan hari peserta dalam mengikuti Pesantren Umrah.

Adapun tema dari pesantren Umrah adalah "**Tingkatkan Kualitas Ibadah,**" Yang berisi nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam prosesi ibadah Umrah. Peserta juga dapat menuliskan pelajaran atau point penting selama menjalankan ibadah Umrah di tanah suci Mekkah dan Madinah.

Teriring Do'a semoga Allah Ta'ala senantiasa memberi kemudahan dalam menunaikan ibadah Umrah dan menjadikan ibadah Umrah yang diterima Allah Ta'ala. Aamiin.

Hormat Kami  
PT. Smevasindo

Holiday

Fajar Irawan  
(Divisi Umrah)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Sultan Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SEKAPUR SIRIH

Agama Islam bertugas mendidik dzahir manusia, mensucikan jiwa manusia, dan membebaskan diri manusia dari hawa nafsu. Dengan ibadah yang tulus ikhlas dan aqidah yang murni sesuai kehendak Allah, insya Allah kita akan menjadi orang yang beruntung.

Ibadah Umrah merupakan panggilan Allah bagi orang-orang yang dipilih-Nya, tidak semua orang menerima, bahkan yang muslim sekalipun. Banyak orang yang menginginkannya dalam waktu dekat, namun tidak tepenuhi karena suatu hal atau karena ajal yang telah lebih dahulu menghampiri.

Kesempatan ibadah Umrah adalah karunia yang berharga untuk terlewatkan, betapa tidak, Rasulullah Salallahu 'alaihi wasallam bersabda: *"Satu umrah sampai umrah yang lain adalah sebagai penghapus dosa antara keduanya dan tidak ada balasan bagi haji mabrur kecuali jannah"* (HR Bukhari dan Muslim)".

Menunaikan Manasik bisa dilakukan oleh semua orang, namun pergi ke Tanah Suci untuk melaksanakan Ibadah Umrah atau Haji adalah sebuah pilihan. Mungkinkah diraih hanya dengan duduk santai dan berpangku tangan ? Tidak, karena kemuliaan hanya milik mereka yang berkarya mulia.

Saatnya ibadah umrah menjadi momen perubahan menuju kualitas diri yang lebih baik, baik itu *Hablum minannas* maupun *Hablum minallah*. Kesucian tanah Mekkah dan Madinah, sudah selayaknya menjadi saksi kesucian dan ketakwaan jiwa.

Mari kita persembahkan aktivitas ibadah terbaik yang bermuara pada keilmuan yang dapat dipertanggung jawabkan agar ibadah kita benar-benar berfungsi ideal untuk mutu sebuah nilai perubahan, dalam diri dan masyarakat.

Hormat Kami  
PT. Smevasindo  
Holiday

Jupri M Jahar  
(Direktur)



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

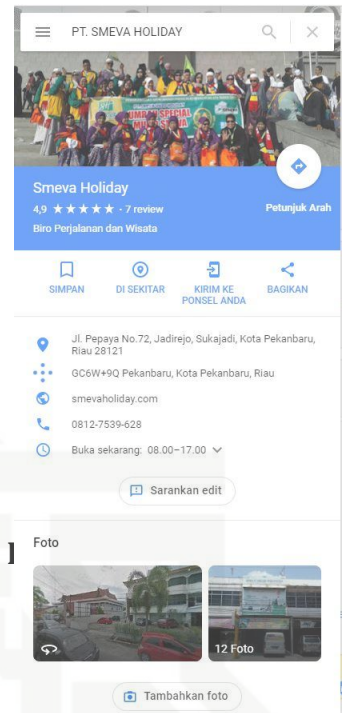
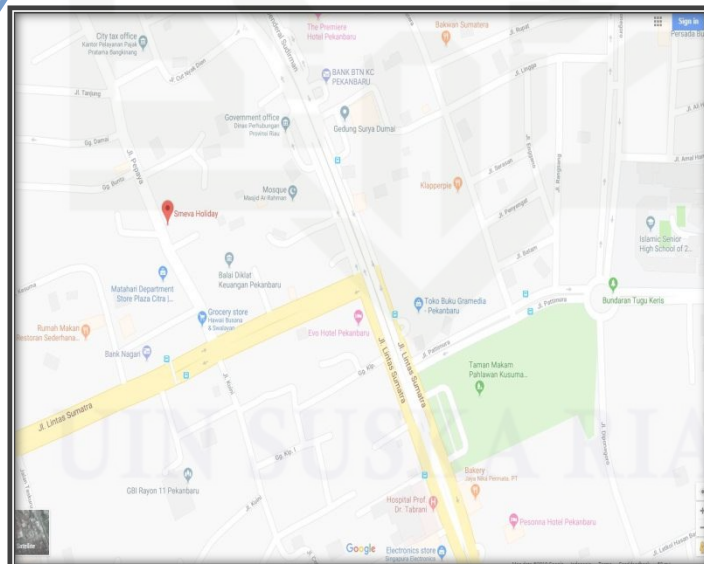
State Islamic University of Sunan Kalijaga

Dr. Syarif Kasim Riau

## PROFIL PERUSAHAAN

**Nama Perusahaan** : PT. Smevasindo Holiday  
**Nama Panggilan** : SMEVA HOLIDAY  
**Berdiri** : 20 November 2003  
**Akte Notaris** : 05 / 20 November 2003  
**Komisaris** : Dewi Susanti,MPd  
**Direktur** : Jupri M Jahar,AMd  
**Alamat** : Jln.Pepaya No.72 F Pekanbaru-Riau  
**Fax/fax** : 0761-7871413  
**Handphone** : 085274535198  
**24 jam online** : 08127539628  
**Email** : smevaholiday@yahoo.co.id

### PETA LOKASI PT. SMEVA HOLIDAY





## DATA JAMAAH GROUP UMRAH SMEVA HOLIDAY RIAU 05 FEBRUARI – 16 FEBRUARI 2020

### DATA JAMAAH



**Nama : Ahmad Wildan Asyadi**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Bangkinang,14-Sep-1997**  
**Asal : Bangkinang, Kampar**  
**Mobile : 0852 6480 8345**



**Nama : Almaisuri Damiri Ali**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Pangkalan Baru,10-Aug-1973**  
**Asal : Bangkinang, Kampar**  
**Mobile : 0852 6594 1438**



**Nama :Asyadi Bin Muhammad Saleh**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Bangkinang, 1-Jan-1963**  
**Asal : Bangkinang, Kampar**  
**Mobile : 0852 6480 8345**



**Nama : Bainar Binti Datuk Budin**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Buluh Kasok,17-Jun-1954**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile : 0821 7484 7394**



**Nama :Kartini Siali Abdullah**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Desa Baru, 1-Feb-1962**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile : 0853 5537 3463**



**Nama : Mansyur Bagindo Badu**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Sei Durian, 5-May-1933**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile : 0822 8046 8179**

**Nama Luthfiah Asyadi Muhammad:**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Yogyakarta,2-Feb-2000**  
**Asal : Bangkinang, Kampar**  
**Mobile : 0812 6619 9678**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**Nama : Marthiah Muhammad Saleh**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 5-May-1967**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0822 8644 5728**



**Nama : Muhammad Taufik**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 1-Jan-1961**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0813 6771 7954**



**Nama : Nazaruddin Yasik Karim**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 18-Mar-1954**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :*



**Nama : Nurhasni Hasan Karim**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Kampar, 17-Aug-1965**  
*Asal :* **Sukajadi, Pekanbaru**  
*Mobile :*



**Nama : Rusniati Murifat**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Pangkalan Baru, 1-Jul-1953**  
*Asal :* **Siak Hulu, Kampar**  
*Mobile :* **0852 6594 1438**



**Nama : Siti Aidillah**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 3-Jul-1965**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0821 7228 6873**



**Nama : Yunelly Jalil Badu**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Maninjau, 13-Jun-1952**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0812 6805 061**



**Nama : Muhammad Nasir Tosim**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :* **Buluh Cina, 15-Feb-1959**  
*Asal :* **Siak Hulu, Kampar**  
*Mobile :* **0813 7174 4643**



**Nama : Murniati Ilyas Arifin**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 22-May-1962**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0823 8340 2842**



**Nama : Nurani Binti Abdul Muin Muthalib**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 3-Jan-1968**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0823 9088 1001**



**Nama : Ratna Dewi Binti Ilyas**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 1-Jan-1972**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0812 6619 9678**



**Nama : Ruwaidah Nasir Abdul Djalil**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Pangkalan Baru, 24-Mar-1953**  
*Asal :* **Siak Hulu, Kampar**  
*Mobile :* **0852 6594 1438**



**Nama : Sonnah Bunasan Sarrim**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkalan, 7-Feb-1945**  
*Asal :* **Kota Baru, Kalimantan Selatan**  
*Mobile :* **0812 7760 5833**



**Nama : Zulfahmi Zainuddin Datuk Bandaro**  
*Tempat/ Tgl. Lahir :*  
**Bangkinang, 31-Dec-1959**  
*Asal :* **Bangkinang, Kampar**  
*Mobile :* **0813 9781 6434**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau



**Nama : Abliia Sepria Dona**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Pulau Godang, 28-Dec-1985**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile: 0813 7145 4448**



**Nama : Partini Marto Pawiro**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Beringin Taluk, 16-Aug-1965**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile: 0813 7145 4448**



**Nama : Sarbiah Muhammad Yunus Juri**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Sei Pakning, 20-Apr-64**  
**Asal : Bukit Batu, Bengkalis**  
**Mobile: 0852 7881 5283**



**Nama : Darlis Nain Muhammad**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**KARI, 5-Oct-1965**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile : 0813 7145 4448**



**Nama : Wahab Abbas Jafar**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Desa Baru, 7-May-1964**  
**Asal : Siak Hulu, Kampar**  
**Mobile: 0812 7689 757**

## TOUR



**Nama :**  
**Azmi Tamin Aminullah**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Desa Baru, 1-Jan-1975**  
**Asal : Siak Hulu**  
**Mobile :**  
**+62 853-6562-8899**

## MUTHOWIF



**Nama :**  
**Ali Akbar Zulfahmi**  
**Tempat/ Tgl. Lahir :**  
**Pkl. Tampoi, 18 April 1993**  
**Asal :**  
**Bangkinang, kampar**  
**Mobile :**  
**1. Saudi (0544 866 417)**  
**2. Indonesia**  
**(+62 813 8783 519)**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## PROGRAM PERJALANAN GROUP UMRAH SMEVA HOLIDAY RIAU 05 FEBRUARI 2020 – 16 FEBRUARI 2020

### HARI 01/RABU 05 FEBRUARI 2020

#### PEKANBARU-KUALA LUMPUR (mm)

- 17.30 :Jemaah berkumpul di Bandara SSK II Pekanbaru
- 19.30 :Cop Paspor
- 20.50 :Berangkat menuju Kuala Lumpur dengan Malaysia Airlines
- 23.05 :Tiba di Kuala Lumpur
- 23.30 :Setelah selesai proses bagasi Jemaah ,langsung menuju hotel dan istirahat

### HARI 02/KAMIS 06 FEBRUARI 2020

#### KUALA LUMPUR- MADINAH (Mp,Ms,Mm)

- 08.00 : sarapan pagi
- 11.00 : Berangkat Menuju KLIA 1
- 12.00 : Proses Check In Penumpang dan bagasi
- 14.00 : Masuk Ruang Tunggu
- 15.20 : Berangkat menuju Madinah
- 19.55 : Diperkirakan Tiba di Madinah
- 21.00 : Setelah selesai proses Immigrasi langsung menuju Hotel dan makan malam

### HARI 03/JUMAT 07 FEBRUARI 2020

#### MADINAH -ZIARAH DALAM(mp,ms,mm)

- 07.00 : Peserta berkumpul di Lobby hotel, untuk persiapan ziarah dalam Raudah dan makam Baqi, Selanjutnya memperbanyak ibadah di Masjid Nabawi

### HARI 04/SABTU 08 FEBRUARI 2020

#### MADINAH-ZIARAH LUAR(mp,ms,mm)

- 07.00 : Ziarah Kota Madinah, mengunjungi : Masjid Quba, Kebun Kurma, Jabal Uhud, Masjid Qiblatain, Jabal Khandaq
- 11.00 : kembali ke hotel dan siap siap untuk sholat Zuhur di Masjid Nabawi

### HARI 05/MINGGU 09 FEBRUARI 2020

#### MADINAH-ZIARAH LUAR(mp,ms,mm)

- 07.00 : Extra Ziara ke Percetakan Alquran dan insyaa Allah ziarah ke Jabbal Magnet *(jika kondisi memungkinkan)*
- 11.00 : kembali ke hotel dan siap siap untuk sholat Zuhur di Masjid Nabawi

### HARI 06/SENIN 10 FEBRUARI 2020

#### MADINAH-MAKKAH (mp,ms,mm)

- 07.00 : Sarapan dan acara bebas
- 09.00 : Diharapkan seleuruh koper jemaah sudah dikumpul di depan Pintu kamar masing-masing
- 11.30 : Diharapkan jamaah sudah mandi besar untuk niat Ihram, dan berpakaian Ihram
- 13.00 : Ba'da Zuhur berangkat menuju makkah, Miqat di

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bir Ali, kemudian Perjalanan ke Makkah.

20.00 : Diperkirakan sampai di Makkah Check In hotel.

22.00 : Pelaksanaan Umrah ( Thawaf, Sa'i dan tahalul) dipandu oleh mutawif

### HARI 07/SELASA 11 FEBRUARI 2020

**MAKKAH (mp,ms,mm)**

Acara bebas dan Memperbanyak Ibadah di Masjidil Haram

### HARI 08/RABU 12 FEBRUARI 2020

**MAKKAH-ZIARAH(mp,ms,mm)**

07.00 : Setelah sarapan pagi peserta berkumpul di Lobby Ziarah Makkah dan sekitarnya mengunjungi : Jabal Tsur, Arafah, Musdalifah dan Mina

11.00 : kembali ke hotel untuk siap siap sholat Zuhur di Masjidil haram

### HARI 09/KAMIS 13 FEBRUARI 2020

**MAKKAH - HUDAIBIYAH (mp,ms,mm)**

07.00 : Setelah sarapan pagi peserta berkumpul di Lobby Ziarah Makkah dan sekitarnya mengunjungi Masjid Hudaibiyah dan peternakan Onta

11.00 : kembali ke hotel untuk siap siap sholat Zuhur di Masjidil haram

### HARI 10/JUMAT 14 FEBRUARI 2020

**MAKKAH (mp,ms,mm)**

Acara bebas dan Memperbanyak Ibadah di Masjidil Haram

22.00 : Seluruh koper diletakan di depan pintu kamar masing masing

### HARI 11/SABTU 15 FEBRUARI 2020

**MAKKAH-MADINAH (mp,ms,mm)**

07.00 : sarapan pagi di lanjutkan dengan tawaf wada'

10.00 : Check out Hotel

11.00 : Berangkat menuju Madinah

17.00 : Diperkirakan tiba di Bandara Internasional Madinah

18.00 : Proses Check In Penumpang dan bagasi

22.55 : Terbang dari Bandara Internasional Madinah menuju Kuala Lumpur

### HARI 12/MINGGU 16 FEBRUARI 2020

**KUALA LUMPUR-PEKANBARU(mp,ms,mm)**

12.55 : Insyaallah sampai di Bandara Internasional Kuala Lumpur

16.00 : Proses Check In Penumpang dan bagasi

19.50 : Terbang ke Pekanbaru

19.55 : InsyaAllah sampai di pekanbaru dengan selamat.



## Selesailah Program Perjalanan UMRAH Bersama Smeva Holiday. Semoga Mendapat Umrah Yang Mabruur. Allahumma Aamiin

### KETERANGAN PERJALANAN :

#### Penerbangan :

- Pekanbaru-Kuala Lumpur : 05 Februari 2020 Pukul 20.50-23.05
- Kuala Lumpur-Madinah : 06 Februari 2020 Pukul 15.20-19.55
- Madinah-Kuala Lumpur : 15 Februari 2020 Pukul 22.55-12.55
- Kuala Lumpur-Pekanbaru : 16 Februari 2020 Pukul 19.50-19.55

#### • Akomodasi :

- Hotel Marriot Sepang, check in 05-Check out 06 Februari 2020
- Hotel Fayrozia Al Khair Madinah, Check in 06-Check out 10 Februari 2020
- Hotel Hilton Makkah, Check in 10-Check out 15 Februari 2020
- Transportasi : Bus Al Munawarah (49 seat)
- Tour Leader : Ust. Azmi Tamin Aminullah
- Mutawif : Ust. Ali Akbar Zulfahmi

#### • Jadwal dan kondisi Makanan

- Madinah dan Makkah: Prasmanan
- Perjalanan/Airport : Nasi Kotak
- Mp : Sarapan pagi : Ba'da subuh-09.00
- Ms : makan siang : Ba'da Zuhur-14.00
- Mp : Makan malam : Ba'da Isya-22.00

#### Catatan :

- Bagi jemaah yang membutuhkan obat khusus, silahkan dipersiapkan sebelum keberangkat
- Bagi Jemaah yang fanatik makanan Rumah, boleh bawa persediaan
- Jadwal bisa berubah tergantung kondisi di lapangan
- Jadwal tausiah/siraman Rohani di tanah suci menyesuaikan dengan kondisi di lapangan

#### Paket Tidak termasuk :

- Tips Muthowif/Driver
- Kursi Roda
- Biaya Lain diluar Program

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**TEKNIS DAN KENDALA PERJALANAN**  
**UMRAH AKBAR 16 OKTOBER 2019**  
**12 hari BY MALAYSIA AIRLINES**  
**Tour Leader : JUPRIADI BIN MEK JAHAR**  
**Muthawwif : UST. HASBI ASH SIDDIQI**

**1. Koper bagasi, Tas kabin/tas tangan dan barang yang dibawa Jamaah.**

- a. Koper bagasi dan Tas kabin/tas tangan harus diberi identitas oleh masing-masing jamaah (SMEVA HOLIDAY akan memberikan identitas tambahan berupa Tag Bagasi dengan No.Id Jamaah dan akan dipasang pada saat pengumpulan koper/bagasi di Bandara).
- b. Koper bagasi dikumpulkan langsung di Bandara pada Rabu, 16 Oktober 2019 paling lambat s/d PKL 18.00 WIB.
- c. Mengikuti regulasi penerbangan yang digunakan; berat koper/bagasi pergi maksimal 25 Kg / orang. Pulang maksimal 30 kg / orang. (Apabila over weight/kelebihan beban, disarankan beban lebih dikirim dengan menggunakan jasa Cargo SR.10,-/Kg atau membayar excess baggage/kelebihan Beban SR.65,- /Kg).
- d. JIKA KOPER TAMBAHAN HILANG MENJADI TANGGUNG JAWAB JEMAAH.
- e. Barang-barang yang bersifat cairan yang melebihi 90 mililiter (lotion/minyak wangi/air mineral, dll). Benda Tajam (gunting kuku, gunting rambut, dll. disimpan di dalam koper bagasi).
- f. Tas kabin/tas tangan sebaiknya dibawa dan dijaga sendiri oleh jamaah (pada saat keberangkatan, kepulangan dan pada saat check -in/ check- out di hotel ).

**2. HAL-HAL YANG HARUS DIPERHATIKAN SAAT  
KEBERANGKATAN,**

**DI BANDARA DAN DI DALAM PESAWAT :**

**PEKANBARU – KUALA LUMPUR –MADINAH – MAKKAH**

- a. Pada saat Keberangkatan, seluruh jamaah sudah memakai baju seragam batik dan memakai ID Card yang akan diberikan oleh petugas SMEVA HOLIDAY.
- b. Dokumen perjalanan: Paspor, Boarding Pass, Kartu Kedatangan dan Kartu Keberangkatan dibagikan di Airport.
- c. Untuk jamaah yang akan langsung dan bertemu di Airport, dapat menghubungi petugas SMEVA HOLIDAY: Fajar Irawan 0853 5500 6172 Daniyanto 0823 8392 8193





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- d. Ada kemungkinan tempat duduk di pesawat : suami-istri, keluarga atau grup terpisah, disarankan untuk tidak panik. Paspur dan boarding-pass dipegang oleh masing-masing.
- e. jamaah selama di dalam pesawat dan di airport. (Paspur mohon disimpan di tempat yang aman/mudah terjangkau/tidakmudah tercecer seperti disimpan di dalam tas kabin/tastangan).

### 3. HAL-HAL YANG HARUS DIPERHATIKAN SELAMA DI SAUDI ARABIA DAN MENJELANG PULANG :

- a. Pada saat di imigrasi bandara Madinah, perempuan dibawah 45 tahun yang dimahramkan agar antri dekat dengan laki-laki mahramnya sesuai dengan list mahram di buku panduan dan mulai berkenalan sejak keberangkatan atau saat di Bandara.
- b. Setelah keluar pintu bandara Paspur akan diambil/dikumpulkan oleh Muthawif/ Petugas Muasasah.
- c. Khusus jamaah wanita selama di Saudi memakai pakaian sesuai syariah, diwajibkan memakai pakaian yang tidak ketat, berkerudung menutup dada dan tidak bepergian sendiri.
- d. Jamaah disarankan tidak membawa uang dalam jumlah besar/banyak ke Mesjid

### 4. INFORMASI HOTEL YANG DIGUNAKAN

- a. **MALAYSIA:** Hotel Movenpick dan Citi View **MADINAH :** Ferozia Al Khair, **MAKKAH :** Hilton Tower.
- b. Pada saat Check-in hotel, jamaah Smeva Holiday sudah mendapatkan nomor kamar Jamaah, namun terkadang harus menunggu 1-2 jam untuk mendapatkan kunci.
- c. Kunci kamar hotel menggunakan Electronic Card, akses masuk sering tidak berfungsi karena gangguan Magnetik (disimpan dekat Ponsel) atau masa berlaku habis (expired), jamaah dapat meminta bantuan petugas untuk mengaktifkan atau langsung ke Reception Hotel.
- d. Komposisi tempat tidur di hotel : Di Makkah & Madinah : quad dan seterusnya. Jamaah mendapatkan Bed sesuai dengan paket.
- e. Tagihan telepon, laundry, internet serta penggunaan minibar (makanan dan minuman yang disediakan di dalam kamar), dibebankan kepada jamaah pada saat check-out.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. KEPULANGAN :

### JEDDAH- KUALA LUMPUR - PEKANBARU.

- a. Pada saat Kepulangan, seluruh jamaah disarankan memakai baju seragam batik.
- b. Sesuai dengan regulasi di Bandara King Abdul Aziz, jamaah harus berada di Bandara minimum 04 jam sebelum waktu Take-off.
- c. Air Zamzam akan di bagikan di Bandara Tanah Air dan diharapkan jamaah untuk sabar mengantri.

## 6. HAL- HAL DAN KONDISI SELAMA PROGRAM UMRAH

- a. Selama di Saudi Arabia para jamaah jika hendak keluar kamar/hotel diharuskan memakai Tanda Pengenal Umrah SMEVA HOLIDAY - ITINERARY 6 (Id Card) yang diberikan SMEVA HOLIDAY atau kartu nama hotel.
- b. Selama Tour/pergerakan Domestik menggunakan Bis AC (Madinah-Makkah-Jeddah).Menempatkan 02 (dua) kursi paling depan di bis untuk Pembimbing atau Tour Leader.
- c. Agenda kegiatan dikoordinasikan langsung baik secara lisan di bis maupun secara tertulis dipasang oleh petugas di ruang makan.
- d. Selama dalam perjalanan saat di pesawat/kendaraan jamaah diberi keringanan untuk melaksanakan Shalat Fardhu di - jama' qashar serta melakukan tayammum sebagai pengganti wudhu'.
- e. Mata uang yang dibawa adalah Rupiah atau Saudi Riyal (SAR)dapat ditukar di negara tujuan di airport/di Money Changer hotel.
- f. Mayoritas situasi perdagangan/pasar di Saudi Bargaining Market, pada saat berbelanja sebaiknya menawar atau membandingkan terlebih dahulu.
- g. Kondisi di Saudi (Perkiraan 1 bulan terakhir menurut Weather.com) : **CERAH / BERAWAN**. Suhu tertinggi:, **Madinah 31°C/Day dan 13°C/Night, Mekkah 35°C/Day dan 14°C/Day**. Perbedaan Waktu : **Saudi + 4 jam**
- h. Oleh – Oleh : Madinah : Kurma, Emas
- i. Mekkah : Zam Zam, Karpet
- j. Jeddah : Jam tangan, Parfum



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### **ANJURAN PERLENGKAPAN JAMAAH PERLENGKAPAN YANG SEBAIKNYA DIBAWA OLEH JAMAAH**

1. Buku Do'a dan Petunjuk Ibadah Umrah dan Ziarah.
2. Hand Carry / Tas Tenteng / Tas Kabin.
3. Pakaian tidur / Piyama.
4. Sajadah tipis.
5. Perlengkapan mandi.
6. Obat – obatan.
7. Kamera Saku / Handy Cam.
8. Baju hangat / Jaket (bagi jamaah yang tidak nyaman dengan AC di pesawat) dan suhu di Madinah cukup dingin.
9. Cream, Lip-gloss

#### **TAMBAHAN KHUSUS UNTUK PRIA**

1. Kain Ihram + Sabuk.
2. Baju taqwa / Baju koko, Kemaja & T-shir (Pakaian Sehari – hari).
3. Kain sarung.
4. Sandal jepit / sepatu sandal yang tidak menutupi mata kaki.
5. Kaos Kaki

#### **TAMBAHAN KHUSUS UNTUK WANITA**

1. Pakaian Putih untuk pelaksanaan Umrah.
2. Busana Muslim.
3. Mukena atasan.
4. Mukena / Malaya / Bergho Cadangan.
5. Kaos Kaki.
6. Sandal Jepit / sepatu sandal

#### **KETERANGAN :**

**Ketentuan tersebut bersifat tidak mengikat, dapat disesuaikan dengan kebutuhan jamaah**



## ROOMLIST MADINAH

UMRAH 16 OKTOBER 2019				
FEROZIA AL KHAIR CHECK IN 17 OKT - CHECK OUT 21 OKT 2019				
KEBERANGKATAN 16 OKT 2019				
NO	NAMA	SEX	ROOM TYPE	ROOM NO
1	NGADINEM RUSDI ABDULLAH	F	QUAD	1
2	ABDULLAH SAKDUN MATASIR	M		
3	SURATI CITRO WIYONO	F		
4	RUBINEM AHMAD YAKIN	F		
5	DEDI EFENDI KASIRIN	M	QUAD	2
6	WENDI TAMAR TAMSIR RUSTAM	M		
7	YUHANIES HUSIN YUSUF	M		
8	BAYU BRAHMO HANDOKO	M		
9	ENI WIDIYAWATI NARSIM	F	QUAD	3
10	INDRIATI ISKANDAR ABDULLAH	F		
11	MUSNIAR MUSJIM AMBI	F		
12	JUMIATI ABDULLAH MALIK	F		
13	SITI ZAINAB SAMSUDIN	F	QUAD	4
14	MARHAMAH ABDUL MUTHALIB	F		
15	MARYATI JUNIN ABDULLAH	F		
16	RATNI SURATMAN ABDUL THALIB	F		
17	ZULFIKAR SAMIN HAMZAH	M	QUAD	5
18	JASMUDDIN ABDUL RAUF	M		
19	NASRUN JAMIN ADAM	M		
20	DARMAWI BURHAN ADAM	M		
21	ARTINA ROSLI ADAM	F	QUAD	6
22	ZULNAIDA MARAH TANAI	F		
23	TAWASAH LIYAIH ADAM	F		
24	EMIHARTI ADNAN LOJI	F		
25	EDDY RINALDI ABDUL LATIF	M	QUAD	7
26	BANTUSMAN KAMBARUDIN ADAM	M		
27	IRMAN LAMBAU ADAM	M		
28	JUPRIADI BIN MEK JAHAR	M		
29	YUSMANIDAR SYAHRUL ADAM	F	QUAD	8
30	SYAHLIAR KARIMUN ADAM	F		
31	EVIYONI TASMIN DARWIN	F		
32	JASMANI MUJA ADAM	F		
33	ANI RAVIANI MASRIAL	F	QUAD	9
34	MARYAM HUMAIRA	F/ INFANT		
35	MURNI TUANGKU HITAM	F		
36	ARNIS AMIRUDIN ADAM	F		
37	ANIS BAKHTIAR ADAM	F		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ROOMLIST MAKKAH

UMRAH 16 OKTOBER 2019				
HILTON CHECK IN 21 OKT - CHECK OUT 26 OKT 2019				
KEBERANGKATAN 16 OKT 2019				
NO	NAMA	SEX	ROOM TYPE	ROOM NO
1	NGADINEM RUSDI ABDULLAH	F	7 bed	1
2	SURATI OTRO WIYONO	F		
3	RUBINEM AHMAD YAKIN	F		
4	JASMANI MUJA ADAM	F		
5	MUSNIARMUSLIM AMBI	F		
6	ENI WIDIYAWATI NARSIM	F	5 bed	2
7	INDRIATI ISKANDAR ABDULLAH	F		
8	MARHAMAH ABDUL MUTHALIB	F		
9	EVIYONI TASMIN DARWIN	F		
10	ARNIS AMIRUDIN ADAM	F		
11	ARTINA ROSLI ADAM	F	8 bed	3
12	ZULNAIDA MARAH TANAI	F		
13	TAWASAH LIYAIH ADAM	F		
14	EMIHARTI ADNAN LOJI	F		
15	YUSMANIDAR SYAHRUL ADAM	F		
16	SYAHLIAR KARIMUN ADAM	F		
17	MURNI TUANGKU HITAM	F		
18	ANIS BAKHTIAR ADAM	F		
19	ABDULLAH SAKDUN MATASIR	M	6 bed	4
20	DEDI EFENDI KASIRIN	M		
21	WENDI TAMAR TAMSIR RUSTAM	M		
22	YUHANIES HUSIN YUSUF	M		
23	BAYU BRAHMO HANDOKO	M		
24	JUPRIADI BIN MEK JAHAR	M		
25	ZULFIKAR SAMIN HAMZAH	M	7 bed	5
26	JASMUDDIN ABDUL RAUF	M		
27	NASRUN JAMIN ADAM	M		
28	DARMAWI BURHAN ADAM	M		
29	EDDY RINALDI ABDUL LATIF	M		
30	BANTUSMAN KAMBARUDIN ADAM	M		
31	IRMAN LAMBAU ADAM	M		
32	SITI ZAINAB SAMSUDIN	F	5 bed	6
33	MARYATI JUNIN ABDULLAH	F		
34	RATNI SURATMAN ABDUL THALIB	F		
35	ANI RAVIANI MASRIAL	F		
36	MARYAM HUMAIRA	F/ INFANT		
37	JUMIATI ABDULLAH MALIK	F		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ROOMLIST KUALA LUMPUR (PEKANBARU)

UMRAH 16 OKTOBER 2019				
MOVENPICK CHECK IN 16 OKT 2019 - CHCEK OUT 17 OKT 2019				
KEBERANGKATAN 16 OKT 2019				
NO	NAMA	SEX	ROOM TYPE	ROOM NO
1	SURATI CITRO WIYONO	F	DBL	1
2	ABDULLAH SAKDUN MATASIR	M		
3	RUBINEM AHMAD YAKIN	F	DBL	2
4	NGADINEM RUSDI ABDULLAH	F		
5	WENDI TAMAR TAMSIR RUSTAM	M	DBL	3
6	INDRIATI ISKANDAR ABDULLAH	F		
7	DEDI EFENDI KASIRIN	M	DBL	4
8	ENI WIDIYAWATI NARSIM	F		
9	ZULFIKAR SAMIN HAMZAH	M	DBL	5
10	MUSNIAR MUSLIM AMBI	F		
11	JASMUDDIN ABDUL RAUF SANGGUB	M	DBL	6
12	JUMIATI ABDULLAH MALIK	F		
13	YUHANIES HUSIN YUSUF	M	DBL	7
14	MARHAMAH ABDUL MUTHALIB	F		
15	BAYU BRAHMO HANDOKO	M	DBL	8
16	ANI RAVIANI MASRIAL	F		
17	MARYAM HUMAIRA	/ INFAN		
18	MARYATI JUNIN ABDULLAH	F	DBL	9
19	RATNI SURATMAN ABDUL THALIB	F		
20	SITI ZAINAB SAMSUDIN	F	DBL	10
21	EVIYONI TASMIN DARWIN	F		
22			DBL	11
23	JUPRIADI BIN MEK JAHAR	M		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ROOMLIST KUALA LUMPUR (PADANG)

UMRAH 16 OKTOBER 2019

HI LANGIT CHECK IN 16- CHECK OUT 17 OKT 2019 | CHECK IN 27 OKT - CHECK OUT 28 OKT 2019

KEBERANGKATAN 16 OKT 2019

NO	NAMA	SEX	ROOM TYPE	ROOM NO
1	EDDY RINALDI ABDUL LATIF	M	DBL	1
2	EMIHARTI ADNAN LOJI	F		
3	BANTUSMAN KAMBARUDIN ADAM	M	DBL	2
4	YUSMANIDAR SYAHRUL ADAM	F		
5	DARMAWI BURHAN ADAM	M	DBL	3
6	SYAHLIAR KARIMUN ADAM	F		
7	IRMAN LAMBAU ADAM	M	DBL	4
8	ARTINA ROSLI ADAM	F		
9	MURNI TUANGKU HITAM	F	DBL	5
10	ARNIS AMIRUDIN ADAM	F		
11	ZULNAIDA MARAH TANAI	F	DBL	6
12	TAWASAH LIYAIH ADAM	F		
13	ANIS BAKHTIAR ADAM	F	DBL	7
14	JASMANI MUJA ADAM	F		
15	NASRUN JAMIN ADAM	M	DBL	8
16				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## MONITORING AKTIVITAS HARIAN SELAMA DI MADINAH DAN MAKKAH

### A. ASPEK IBADAH

NO	AKTIVITAS	CEK ✓	KETERANGAN
1	Shalat Witir (Qiyamullail)		
2	Shalat Shubuh berjamaah di Masjid		
3	Zikir pagi		
4	Membaca al-Quran minimal 2 halaman		
5	Shalat Dhuha		
6	Shalat Zhuhur berjamaah di Masjid		
7	Shalat Ashar berjamaah di Masjid		
8	Zikir sore		
9	Shalat Maghrib berjamaah di Masjid		
10	Shalat Isya berjamaah di Masjid		
11	Sedekah minimal 1 Riyal		
12	Berbuat/mengajak 1 kebaikan untuk orang lain		

### B. ASPEK ILMIAH

NO	AKTIVITAS	CEK ✓	KETERANGAN
1	Membaca Al-Quran/ terjemahan		
2	Membaca "Buku Panduan Haji dan Umrah Serta Kumpulan Do'a"		

Pelajaran penting hari ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Manajemen PT. Smeva Holiday mengucapkan rasa Syukur yang tak terhingga kepada Allah Ta'ala, dan mengucapkan terimakasih yang tak terhingga atas kepercayaannya-mempercayakan ibadah umrah Bapak/ Ibu Saudara(i) sekalian bersama kami, semoga momen ini menjadikan persaudaraan kita kian bertambah dan semakin erat.

Inti ajaran agama islam adalah merawat perdamaian, persaudaraan menjadi tolak ukur kemabruran seseorang, selama berada di Dua Kota Suci Makkah dan Madinah semoga program ini dapat bermanfaat dan menambah kualitas keilmuan serta ketaqwaan kita kepada Allah dan semoga ibadah Umrah yang dilaksanakan menjadi Ibadah yang Maqbullah, Aamiin.

UIN SUSKA RIAU





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**كلية الدعوة و الاتصال**

**FAKULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/2800/2020  
Sifat : Biasa  
Hal : Mengadakan Penelitian

Pekanbaru, 19 Ramadhan 1441 H  
12 Mei 2020

**Kepada Yth:**  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan**  
**Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau**  
**Pekanbaru**

**Assalamu'alaikum wr. wb.**

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama : **Lisnawiyah**  
N I M : 11744200626  
Semester : VI (Enam)  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**“GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL  
DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN JAMA'AH HAJI DI PEKANBARU”**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**“PT. SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL”**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam

a.n. Rektor,  
Dekan,

**Dr. Nurdin, MA**  
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/32703  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Penunjukan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F IV/PP.00.9/2800/2020 Tanggal 12 Mei 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

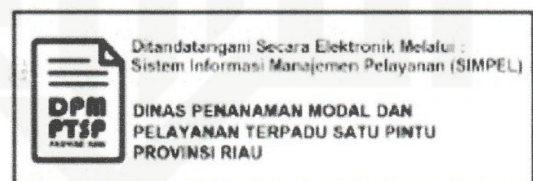
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | LISNAWIYAH   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11744200626  |
| 3. Program Studi     | : | MANAJEMEN DAKWAH   |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA KARYAWAN DI PT. SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT.SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 14 Mei 2020



**Tembusan**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT.SMEVA HOLIDAY TOUR AND TRAVEL
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





# PT.SMEVASINDO HOLIDAY

PENYELENGGARA RESMI IBADAH UMRAH IZIN KEMENAG RI NO.676 TAHUN 2017  
JL.PEPAYA NO.72 F PEKANBARU. Telp. 0761-7871413 FAX : 0761-7871413  
Hp : 085274535198-081371794134-082288380298  
CALL CENTER : 08127539628,085356627898  
EMAIL : [smevaholiday@yahoo.co.id](mailto:smevaholiday@yahoo.co.id)



Pekanbaru, 02 November 2020

Nomor : 051/SH/PKU/VII/2020

Tempat : .....

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau  
di Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Memenuhi maksud surat saudara Nomor Un. Un.04/F.IV/PP.00.9/2800/2020 tanggal 02 Oktober 2020, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

NAMA : LISNAWIYAH  
NIM : 11744200626  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN DAKWAH

Dapat di izinkan untuk melakukan riset / penelitian yang berkaitan dengan Skripsi yang bersangkutan dengan judul " Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT. Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru " dengan catatan yang bersangkutan mengikuti aturan yang berlaku pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau.

Demikian kami sampaikan kepada saudara dan terimakasih.

Wassalam  
Direktur PT. Smeva Holiday

Jupri M Jahar, Amd

Tembusan :

1. Ka. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BIOGRAFI PENULIS



Lisnawiyah lahir di Belilas, 14 Juli 1999 M atau 23 Rabi'ul-Awal 1420 H, yang memiliki arti Lisan Yang Baik. Anak pertama dari tiga bersaudra. Anak dari pasangan Sarjono dan Soimah. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 016 Talang Pring Jaya pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Ponpes Dar El-Hikmah Pekanbaru dan tamat pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Ponpes Dar El- Hikmah dan dinyatakan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah untuk meraih gelar Sarjana dalam jenjang Strata Satu (S1). Pada Tahun 2020, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Suka Maju II Peranap selama 50 hari.

Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Praktek Kerja Profesi (Job Training) yang dilaksanakan di Kantor Smeva Holiday Tour And Travel Kota Pekanbaru.. Penulis melakukan penelitian di Kota Pekanbaru dengan judul Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan Di PT Smeva Holiday Tour And Travel Pekanbaru. Kemudian di ACC oleh Pembimbing pada tanggal 26 Januari 2021. Pada hari senin tanggal 8 Maret 2021 penulis dinyatakan "Lulus" dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui sidang Munaqasah dengan Predikat Cumlaude Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.